

**HUBUNGAN DUKUNGAN KELUARGA DENGAN STRES KERJA
TENAGA KERJA INDONESIA DI LUAR NEGERI**

SKRIPSI



Oleh:

Haifah Hamid

201310230311308

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
2018**

**HUBUNGAN DUKUNGAN KELUARGA DENGAN STRES KERJA
TENAGA KERJA INDONESIA DI LUAR NEGERI**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Universitas Muhammadiyah Malang
sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar
Sarjana Psikologi**

Oleh:

Haifah Hamid

201310230311308

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
2018**

SKRIPSI

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Haifah Hamid

Nim : 201310230311308

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada tanggal, 11 April 2018

dan dinyatakan memenuhi syarat sebagai kelengkapan
memperoleh gelar Sarjana (S1) Psikologi
Universitas Muhammadiyah Malang

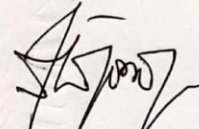
SUSUNAN DEWAN PENGUJI :

Ketua/Pembimbing I,



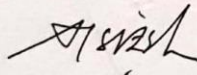
Zakariya Achmad, S.Psi, M.Si.

Sekretaris/Pembimbing II,



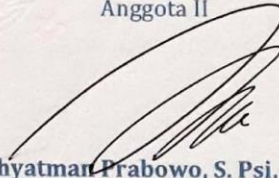
Istiqomah, S.Psi., M.Si

Anggota I



Siti Maimunah, S. Psi, MM, MA

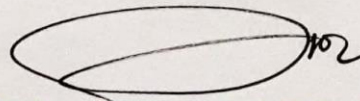
Anggota II



Adhyatman Prabowo, S. Psi, M. Psi

Mengesahkan

D e k a n,



Muhamad Salis Yuniardi, M.Psi., Ph.D.

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Haifah Hamid
Nim : 201310230311308
Fakultas/Jurusan : Psikologi
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Malang

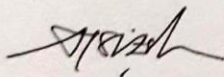
Menyatakan bahwa skripsi/karya ilmiah yang berjudul: Hubungan Dukungan Keluarga dengan Stres Kerja Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri

1. Adalah bukan karya orang lain baik sebagian maupun keseluruhan kecuali dalam bentuk kutipan yang digunakan dalam naskah ini dan telah disebutkan sumbernya.
2. Hasil tulisan karya ilmiah/skripsi dari penelitian yang saya lakukan merupakan Hak bebas Royalti non eksklusif, apabila digunakan sebagai sumber pustaka.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia mendapatkan sanksi sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

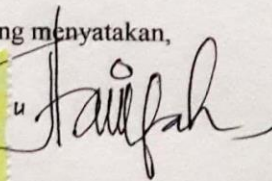
Malang, 11 April 2018

Mengetahui,
Ketua Program Studi



Siti Maimunah, S.Psi., MM., M. A

Yang menyatakan,



Haifah Hamid

KATA PENGANTAR

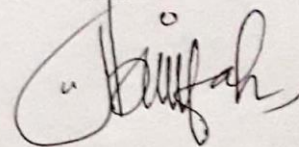
Puji Syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat dan Hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul "Hubungan Dukungan Keluarga dengan Stres Kerja Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri" sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana psikologi di Universitas Muhammadiyah Malang.

Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bimbingan dan petunjuk serta bantuan yang bermanfaat dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak M. Salis Yuniardi, M.Si., Ph.D selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang.
2. Bapak Zakarija Achmat, S.Psi, M.Si dan Ibu Istiqomah S.Psi, M.Si, selaku Pembimbing I dan Pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktu dan pikiran untuk memberikan bimbingan dan arahan yang sangat berguna hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
3. Ibu Siti Maimunah, S.Psi., MM., M. A., selaku Ketua Program Studi Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang dan Bapak Yudi Suharsono, S.Psi., M.Si., selaku dosen wali penulis yang telah mendukung dan memberi pengarahan sejak awal perkuliahan hingga selesainya skripsi ini.
4. Abah Abdul Hamid dan Umi Siti Suhulah yang sangat penulis cintai, terimakasih atas semua kasih sayang, cinta, dan doa yang telah diberikan sehingga penulis dapat berada dalam kondisi seperti sekarang.

Malang, 11 April 2018

Penulis



Haifah Hamid

DAFTAR ISI

| | |
|--|------------|
| LEMBAR PENGESAHAN | i |
| SURAT PERNYATAAN | ii |
| KATA PENGANTAR..... | iii |
| DAFTAR ISI..... | iv |
| DAFTAR TABEL | v |
| DAFTAR LAMPIRAN | vi |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| A. Intisari | 1 |
| B. Latar Belakang Masalah..... | 2 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | |
| A. Dukungan Keluarga | 7 |
| B. Stres Kerja | 10 |
| C. Dukungan Keluarga dan Stres Kerja..... | 13 |
| D. Hipotesa... .. | 14 |
| BAB III METODE PENELITIAN | |
| A. Rancangan penelitian | 14 |
| B. Subjek penelitian..... | 15 |
| C. Variabel dan instrument penelitian | 15 |
| D. Prosedur penelitian..... | 17 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI | |
| A. Hasil Penelitian | 17 |
| B. Diskusi | 19 |
| BAB V SIMPULAN DAN IMPLIKASI..... | 21 |
| REFERENSI..... | 23 |

DAFTAR TABEL

| | | |
|----|---|----|
| A. | Tabel 1. Indeks Reliabilitas dan Validitas..... | 16 |
| B. | Tabel 2. Karakteristik Subjek Penelitian..... | 17 |
| C. | Tabel 3. Kategori Dukungan Sosial Keluarga dan Stres Kerja..... | 18 |
| D. | Tabel 4. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov..... | 18 |
| E. | Tabel 5. Hasil Uji Korelasi Dua Variabel..... | 19 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|---|----|
| Lampiran 1. Kerangka berpikir | 27 |
| Lampiran 2. <i>Blueprint</i> Skala Tryout | 28 |
| Lampiran 3. Skala Tryout | 30 |
| Lampiran 4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas | 35 |
| Lampiran 5. <i>Blueprint</i> Instrument Penelitian..... | 39 |
| Lampiran 6. Instrument Penelitian..... | 40 |
| Lampiran 7. Hasil Uji Normalitas Data | 45 |
| Lampiran 8. Hasil Analisa Data (Hipotesa) | 45 |
| Lampiran 9. Hasil Perhitungan <i>T-score</i> | 47 |

HUBUNGAN DUKUNGAN KELUARGA DENGAN STRES KERJA TENAGA KERJA INDONESIA DI LUAR NEGERI

Haifah Hamid

Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Malang

Haifahhamid@gmail.com

Manusia dalam pekerjaannya tidak terlepas dari stres kerja yang berasal dari pekerjaan itu sendiri maupun dari luar pekerjaan. Hal ini juga dirasakan oleh Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri. Hidup jauh di Negara asing dengan berbagai permasalahan jelas akan menjadi tekanan tersendiri bagi para TKI saat bekerja di luar negeri. Jauh dari orang-orang terdekat seperti keluarga, berusaha beradaptasi dengan lingkungan yang baru tentunya akan sangat berat jika dihadapi sendiri. Maka harus ada tempat untuk menyampaikan atau tempat berlindung agar individu merasa bahwa dirinya memiliki dukungan dari orang-orang terdekat. Tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui adakah hubungan antara dukungan keluarga dengan stres kerja Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif yang menggunakan desain penelitian korelasional. Subjek yang digunakan dalam penelitian merupakan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri, jumlah subjek yang digunakan sebanyak 237 subjek. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesa terbukti, terdapat hubungan antara dukungan keluarga dan stres kerja pada Tenaga Kerja Indonesia yang sedang bekerja di luar negeri, serta arah hubungannya negatif yakni semakin tinggi dukungan keluarga yang didapatkan maka stres kerja yang akan dialami Tenaga Kerja Indonesia akan semakin rendah. Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji korelasi didapatkan nilai probabilitas (Sig.) sebesar $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: Dukungan Keluarga, Stres Kerja, Tenaga Kerja Indonesia.

Human in his work is inseparable from work stress that comes from work and outside of work. This situation also happens on Indonesian Migrant Worker who lives far away from the country. Away from families, trying to adapt to the new world will be difficult if encountered alone. The aim of this research is to investigate the correlation between social support families and work stress on Indonesian Migrant Worker. The research model uses quantitative method with correlational design. This research took Indonesian Migrant Worker as subject, and amounted to 237 subject. The result show that hypothesis is proved in this research, there is a correlation between social support families and work stress on Indonesian Migrant Worker and there is a negative correlation, which means if there social families support is high so the work stress will low. The correlation analysis have probability (Sig.) $0,000 < 0,05$.

Keyword: Families Support, Work Stress, Indonesian Migrant Worker

Manusia merupakan makhluk dengan berbagai kebutuhan yang harus dipenuhi untuk terus bertahan hidup. Melihat disekitar kita, banyak aktivitas yang dilakukan manusia mulai dari pagi hingga malam, bahkan tidak jarang manusia melakukan kegiatan tanpa mengenal waktu dan jarak. Semua kegiatan yang dilakukan adalah untuk mendapatkan penghasilan yang nantinya digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Meningkatnya segala kebutuhan manusia menjadikan alasan setiap orang untuk berusaha agar segala kebutuhannya terpenuhi. Banyak cara yang akan di tempuh, mulai dari mencari pekerjaan yang layak, pekerjaan dengan gaji yang lebih besar, serta fasilitas yang diberikan. Manusia dalam pekerjaannya tidak terlepas dari stres kerja yang berasal dari pekerjaan itu sendiri maupun dari luar pekerjaan. Menurut Luthans (dalam Subekhi, 2012) stres merupakan respon adaptif terhadap situasi eksternal yang menghasilkan penyimpangan baik itu secara fisik, psikologis, dan perilaku pada karyawan. Semua respon yang ditujukan kepada stresor, baik itu respon fisiologis dan psikologis, disebut dengan stres. Stres lebih sering dikaitkan dengan tuntutan dan sumber daya. Tuntutan yang berarti tanggung jawab, tekanan, kewajiban, dan bahkan ketidakpastian yang dihadapi para individu di tempatnya bekerja. Sumber daya adalah hal-hal yang berada dalam kendali individu yang dapat digunakan untuk memenuhi tuntutan itu sendiri.

Menurut Dwiyantri (2001), terdapat dua faktor yang mempengaruhi stres kerja yaitu faktor lingkungan pekerjaan dan faktor personal. Faktor yang termasuk kedalam lingkungan kerja yakni kondisi fisik pekerjaan seperti ruangan sempit, ruangan yang terlalu gelap, kotor, terlalu panas, maupun terlalu dingin bisa menjadi penyebab seseorang mengalami stres kerja. Selain itu yang termasuk dalam stres kerja yang disebabkan oleh faktor lingkungan pekerjaan adalah manajemen kantor dan hubungan sosial di lingkungan pekerjaan itu sendiri. Sementara faktor yang mempengaruhi stres kerja dari faktor personal adalah tipe kepribadian, peristiwa/pengalaman pribadi maupun kondisi sosial-ekonomi keluarga dimana pribadi berada dan mengembangkan diri. Sosial keluarga menjadi salah satu yang sangat mempengaruhi stres kerja dari segi faktor personal. Keluarga sebagai pendukung dan penguat bagi seseorang, itulah mengapa dukungan dari keluarga dapat menjadi penyebab rendah atau tingginya stres yang dialami seseorang.

Lingkungan pekerjaan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja individu secara langsung. Menurut Handoko (2008) beberapa kondisi kerja yang menyebabkan stres bagi karyawan dinyatakan sebagai penyebab stres "*on the job*" antara lain: (1) Beban kerja yang berlebihan; (2) Tekanan atau desakan waktu; (3) Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai; (4) Wewenang yang tidak cukup untuk melaksanakan tanggung jawab; (5) Ambiguitas peranan (*role ambiguity*); (6) Konflik antar pribadi dan antar kelompok, serta (7) Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan. Berbagai tekanan-tekanan yang dialami seseorang yang bersangkutan dengan pekerjaan atau keluarga akan menimbulkan peristiwa-peristiwa yang merupakan luapan dari emosi yang akhirnya disebut sebagai stres kerja. Davis dan Newstrom (1996) menyatakan stres sebagai bentuk kondisi yang mempengaruhi emosi, pikiran, serta fisik seseorang.

Stres kerja karyawan juga dapat disebabkan masalah-masalah yang terjadi diluar perusahaan. Penyebab-penyebab stres “*off the job*” antara lain : (1) Kekuatiran finansial; (2) Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak; (3) Masalah-masalah fisik; (4) Masalah-masalah perkawinan; (5) Masalah-masalah pribadi lainnya, seperti kematian sanak keluarga. Masalah-masalah yang berkaitan dengan keluarga seperti finansial, anak, perkawinan, dan masalah fisik tentu menjadi salah satu penyebab seseorang mengalami stress kerja. Saat seseorang memiliki masalah terkait anak dan perkawinan misalnya, dan pasangan tidak mendukung sepenuhnya sebaliknya bersikap acuh dan tidak membantu, tentu hal tersebut menjadi tekanan tersendiri. Ketika seorang pekerja mengalami masalah finansial, dan yang dilakukan pasangannya adalah menyalahkan dan terus melakukan tekanan-tekanan maka kemungkinan stres yang akan dialami lebih besar, sebaliknya jika pasangan memberikan dukungan, membantu mencari solusi, memberikan masukan, atau membantu dengan ikut bekerja, maka kemungkinan stres yang dialami seseorang akan berkurang. Dukungan yang diberikan keluarga dapat mengurangi beban atau permasalahan yang dihadapi seseorang sehingga dapat dikatakan bahwa dukungan keluarga merupakan model dukungan yang dihasilkan dari interaksi pribadi yang melibatkan aspek-aspek dukungan keluarga seperti instrumental, informatif, emosional dan penghargaan sehingga dapat meringankan beban yang diterima seseorang. Dwiyanti (2001), juga mengatakan terdapat faktor personal yang mempengaruhi stres kerja seseorang, meskipun faktor personal tidak secara langsung berhubungan dengan kondisi pekerjaan namun dampak yang ditimbulkan cukup besar, sehingga faktor pribadi ditempatkan sebagai sumber atau pemicu timbulnya stres. Yang termasuk kedalam faktor pribadi seperti tidak adanya dukungan sosial baik itu dari rekan kerja maupun keluarga, tidak terdapatnya kesempatan untuk berpartisipasi dalam membuat keputusan kantor, mendapatkan pelecehan seksual, kondisi lingkungan kerja yang tidak menunjang, manajemen lingkungan pekerjaan yang kurang sehat, tipe kepribadian seseorang, serta pengalaman pribadi dari seseorang.

Dukungan sosial adalah salah satu usaha untuk dapat meningkatkan kesejahteraan dengan cara pemberian bantuan yang berupa dukungan yang bersifat emosional maupun dengan dukungan informasi yang karena dengan adanya orang yang memberi pertolongan mendorong semangat, penerimaan, perhatian, dan dapat mempermudah individu dalam menghadapi berbagai situasi yang penuh dengan ketegangan (Johnson & Johnson, dalam Eko, 2012). Tokoh yang lainnya yakni Sigel menyebutkan “*Social support has been defined as information from others that one is loved on cared for, esteemed and valued, and part of a network of communication and mutual obligation from parent*” yang berarti, dukungan sosial adalah informasi dari orang lain bahwa ia dicintai dan diperhatikan, memiliki harga diri dan dihargai, serta merupakan bagian dari jaringan komunikasi dan kewajiban bersama dari orang tua (Sigel dalam Taylor, 2003). Dukungan keluarga merupakan komunikasi verbal dan non verbal, saran, bantuan, yang nyata atau tingkah laku yang diberikan oleh orang-orang yang dekat dengan subjek dalam lingkungan sosialnya, hal tersebut seperti kehadiran atau segala sesuatu yang dapat memberikan keuntungan emosional pada tingkah laku penerimanya (Gottlieb, 2002). Dijelaskan bahwa dukungan keluarga meliputi empat unsur yaitu

emosional, penghargaan, instrumental, dan informasi (Smet, 1994 dalam Wahyudi, 2015).

Migrasi dari Indonesia telah terjadi selama ratusan tahun lalu tapi meningkat secara tajam pada zaman modern 1960-an dan 1970-an hingga sekarang. Tenaga kerja dari Indonesia yang bekerja di luar negeri atau yang dikenal dengan sebutan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) meninggalkan rumah mereka untuk beberapa alasan termasuk kurangnya peluang kerja, kemiskinan, dan perbedaan gaji di Indonesia dengan negara tujuan (IOM, 2010). Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia atau yang biasa disebut BNP2TKI mencatat setidaknya ada 6,5 juta jumlah TKI yang bekerja di 142 negara. Tahun 2017 sampai dengan bulan Juli BNP2TKI mencatat penempatan TKI sebanyak 125.081 yang di antaranya merupakan wanita.

Banyak hal yang menjadi alasan Warga Negara Indonesia untuk bermigrasi ke luar negeri. Alasan terbesar adalah karena faktor ekonomi, dan sedikitnya lapangan pekerjaan yang tersedia di Indonesia. Menurut Yunitasari (dalam Mazidah, 2014) faktor-faktor yang melatarbelakangi seseorang untuk bekerja ke luar negeri yaitu: terbatasnya lapangan pekerjaan di dalam negeri, banyaknya tenaga kerja yang tidak tertampung pada dunia usaha di dalam negeri serta tuntutan ekonomi keluarga yang semakin tinggi. Rahmawati (2010) juga faktor yang mempengaruhi minat kerja untuk bekerja ke luar negeri antara lain: dari segi umur merupakan usia produktif untuk bekerja, dari segi jenis kelamin didominasi oleh perempuan, mereka beremansipasi dalam meningkatkan kesejahteraan keluarga dari pada mereka hanya menjadi ibu rumah tangga. Dilihat dari tingkat pendidikan, Tingkat pendidikan yang tinggi ini diduga akan berpengaruh terhadap kemauan dan ketrampilan yang dimiliki tenaga kerja yang bekerja di luar negeri, yang berakibat pada kesempatan didalam memasuki jenis pekerjaan yang ada, ingin mendapatkan pengalaman serta ilmu baru dan mendapatkan pendapatan yang lebih tinggi dibandingkan di daerah asalnya. Dari segi status perkawinan untuk menamatkan pekerjaan dan penghasilan untuk keluarganya, serta sekaligus mencari bekal tabungan bagi masa depan mereka dan keluarganya.

Penempatan TKI di luar negeri berdasarkan jenis pekerjaannya dibedakan menjadi dua, yakni formal dan informal. TKI formal adalah mereka yang bekerja di luar negeri pada berbagai perusahaan atau organisasi yang berbadan hukum, memiliki kontrak kerja yang kuat, dilindungi secara hukum di negara penempatan sehingga relatif tidak mendapatkan permasalahan selama bekerja di luar negeri. Sedangkan TKI informal atau biasa disebut *domestic worker* atau penata laksana rumah tangga adalah mereka yang bekerja di luar negeri pada pengguna perseorangan yang tak berbadan hukum sehingga hubungan kerjanya subjektif dan relatif rentan menghadapi permasalahan.

Pada kenyataannya, baik pekerjaan formal maupun informal memiliki kemungkinan yang sama besar terhadap permasalahan. Permasalahan yang akan dihadapi tentu bisa dari segala hal, mulai dari diri sendiri, lingkungan pekerjaan, atau dari pihak lain, misal keluarga. Permasalahan yang terjadi pada TKI yang tercatat di BPN2TKI antara lain: Dijadikan pelacur di daerah transit, diperjual belikan antar *agency* di luar negeri, jenis pekerjaan tidak sesuai dengan Perjanjian

Kerja yang telah disepakati sebelumnya, jam kerja melampaui batas tanpa adanya gaji tambahan, semua dokumen ditahan majikan, dilarang berkomunikasi dengan pihak luar termasuk dengan keluarga, akomodasi dan makanan di rumah majikan yang tidak layak, tidak diberikan kesempatan untuk beribadah, dipaksa untuk memasak dan makan makanan haram (daging babi), gaji dipotong oleh PPTKIS bekerjasama dengan *agency* yang besarnya melampaui ketentuan, gaji tidak diberikan, memperpanjang kontrak kerja tanpa sepengetahuan keluarga, menggunakan kontrak kerja yang lama dan masih banyak lagi permasalahan lainnya.

Hidup jauh di Negara asing dengan berbagai permasalahan jelas akan menjadi tekanan tersendiri bagi para TKI saat bekerja di luar negeri. Jauh dari orang-orang terdekat seperti keluarga, berusaha beradaptasi dengan lingkungan yang baru tentunya akan sangat berat jika dihadapi sendiri. Maka harus ada tempat untuk menyampaikan atau tempat berlindung agar individu merasa bahwa dirinya memiliki dukungan dari orang-orang terdekat.

Agustina (2005), mengatakan bahwa terdapat hubungan negatif yang sangat signifikan antara dukungan sosial dengan stres kerja, yang berarti jika dukungan sosialnya rendah maka stres kerjanya tinggi, begitu pula sebaliknya. Hasil dari penelitian tersebut ditemukan sebesar 18.1% pada dukungan sosial yang menyebabkan stres kerja dan masih ada 81.9% dari faktor lain yang tidak diteliti juga akan mempengaruhi stres kerja. Dalam penelitian yang telah dilakukannya, sebesar 63,08% memiliki dukungan sosial yang tinggi dan sisanya memiliki dukungan sosial yang rendah. Dengan demikian maka angka stres kerja yang tinggi sebanyak 38,46%, dan sisanya memiliki stres kerja yang rendah karena dukungan sosial yang tinggi.

Moulik, Sujoya Raya (2012) mengatakan bahwa terdapat 25 variabel yang mempengaruhi kinerja ekspatriat di kelompokkan menjadi 5 faktor yakni, *Job Considerations and Career Growth* (pertimbangan dan pertumbuhan karir), *Pre Assignment Preparedness* (kesiapan tugas), *Acculturation and Adjustment* (akulturasi dan penyesuaian), *Family Issues* (masalah yang bersangkutan dengan keluarga), and *Repatriation Concern* (masalah repatriasi). Hasil analisis korelasi mendukung hubungan antara kepuasan ekspatriat dan dimensi yang diidentifikasi dalam analisis faktor. Hasil analisis regresi menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara dua dari lima dimensi yang telah disebutkan diatas. Yang berarti ada nya hubungan positif antara kepuasan kerja dengan *Family Issues* atau yang bersangkutan dengan keluarga.

Berbagai tekanan-tekanan yang dialami seseorang baik yang bersangkutan langsung dengan pekerjaan maupun keluarga akan menimbulkan suatu peristiwa-peristiwa yang merupakan luapan dari emosi yang akhirnya disebut sebagai stres kerja. Davis dan Newstrom (1996) menyatakan stres sebagai bentuk kondisi yang mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Menurut Gitosudarmo dan Suditta (dalam Indriyani, 2009) Stres mempunyai 2 dampak yakni dampak positif dan negatif, dampak positif stres dapat menguntungkan karyawan serta memicu karyawan agar berusaha lebih keras lagi, dampak negatifnya adalah stres

dapat membuat karyawan terbebani dan hal ini akan berpengaruh pada performa karyawan itu sendiri.

Sebagai contoh kasus, TKI asal Lampung Timur yang berinisial WY ditemukan tewas bunuh diri setelah melompat dari gedung pabrik tempat ia bekerja di Taiwan. Diduga latar belakang yang menjadi alasan WY mengakhiri hidupnya adalah karena isteri yang tak lagi setia, istrinya berselingkuh dengan orang lain. Hal ini diketahui dari surat wasiat yang diduga di tulis WY sebelum mengakhiri hidupnya. Dalam surat tersebut dikatakan bahwa WY menyerahkan rumah serta anaknya kepada orantuanya, karena istrinya tak lagi setia. (Gautama, Wakos Reza., 2018). Terdapat juga seorang TKI asal Cilacap yang bernama Nurkhasanah (38) merupakan mantan buruh migrant yang mengalami gangguan mental sepulang dari bekerja di luar negeri. Sejak kepulangannya dari Arab Saudi pada November 2011, Nurkhasanah telah menunjukkan gejala depresi berat, Nurkhasanah akan mulai marah jika diajak berbicara soal majikan dan pekerjaannya, dia juga kerap berbicara sendiri atau meracau tidak menentu. Depresi yang dialami Nurkhasanah bermula dari stres ringan atau berat yang tidak tertanggulangi. Faktor yang membuat nurkhasanah mengalami depresi berat yakni tidak digaji selama 6 tahun bekerja, ketidaksesuaian dengan majikan dan kultur tempat bekerja, serta rasa kehilangan atau ketidakhadiran keluarga di tempat bekerja (Ibad, Muhammad Irsyadul., 2012). Contoh lainnya, pemuda asal Banjar Mekar Sari, Bali melakukan bunuh diri dengan cara terjun dari jembatan usai pulang dari Jepang. TKI yang bernama Made Natih Astika alias Aka ini diduga bunuh diri karena depresi berat. Saat perjalanan pulang ke kediamannya, Aka meminta taksi untuk berhenti di wilayah tabanan dan beralasan akan buang air kecil, namun yang terjadi adalah Aka melucuti semua yang ia kenakan, lalu menceburkan dirinya dari jembatan setinggi 15 meter dengan posisi kepala di bawah, dan seketika tewas di tempat. Keluarga Aka mengatakan Aka diduga bunuh diri karena depresi pekerjaan yang dijalannya di Jepang sangatlah berat dan pulang dengan tangan hampa. Keluhan ini sempat disampaikan Aka pada adiknya, diduga karena malu untuk kembali pada keluarganya dengan tanpa hasil apapun maka Aka memutuskan mengakhiri hidupnya (Jaya, Gede Nadi., 2015). Dan masih banyak kejadian serupa yang menimpa TKI yang bekerja di luar negeri, karena beban yang sangat berat tidak sedikit TKI yang mengambil jalan pintas dengan mengakhiri hidupnya.

Seharusnya kejadian seperti diatas tidak harus terjadi, TKI harus lebih bisa mengelola kesehatan psikologisnya, ketika memiliki masalah bisa diceritakan kepada keluarga, dan keluarga yang memberikan dukungan, dorongan, semangat, perhatian diharapkan dapat membantu TKI untuk menghadapi masalahnya. Dari beberapa kasus diatas, dapat terlihat bahwa kesetiandan dukungan pasangan selama TKI bekerja di luar negeri sangatlah dibutuhkan, kehadiran keluarga untuk menguatkan saat TKI mendapatkan masalah, bantuan serta tempat berlindung bagi TKI ketika ada masalah, tempat bercerita, sehingga dirinya tau jika akan ada keluarga dan orang-orang terdekat yang akan menerimanya dengan kondisi apapun. Seperti kisah beberapa TKI yang sukses di Luar Negeri. Dewi Kusmiati atau yang kerap dipanggil Dewi, TKI sukses dari desa Simu Kecamatan Maronge Sumbawa. Dewi bekerja di Hotel Anan Yara Resort Caribian Amerika pada tahun 2011 hingga 2 tahun kemudian Dewi kembali ke kampung halamannya untuk

mengunjungi keluarganya, ia telah mampu menggunakan hasil kerjanya untuk membantu biaya sekolah adik-adiknya, membeli tanah untuk membangun rumah, tahun pertama membeli 3 ekor sapi, membeli kebun kelapa dan kebun sayur masing-masing seluas 1 Ha, dan masih banyak lagi yang telah didapatkan oleh Dewi dalam kurun waktu 2 tahun. Dewi mengatakan kesuksesannya tak lepas dari keluarga yang selalu mendukungnya, memberikannya semangat menyatukan tekad untuk berangkat bekerja di luar negeri, hingga memotivasi ketika dirinya kesulitan beradaptasi pada tahun-tahun pertama, keluarganya selalu ada untungnya sehingga Dewi sanggup untuk melewati segala permasalahan yang dihadapinya. (Amin, Muhammad., 2013)

Berdasarkan uraian diatas, dapat dirumuskan masalah yang akan diangkat dalam penelitian ini yakni hubungan dukungan keluarga dengan stres kerja Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui adakah hubungan antara dukungan keluarga dengan stres kerja Tenaga Kerja Indonesia. Manfaat dari penelitian ini adalah dapat memberikan masukan bagi bidang psikologi yang membahas tentang dampak dukungan keluarga dan stres kerja, juga dapat memberikan pemahaman kepada para pekerja serta keluarga tentang pengaruh dukungan keluarga terhadap kemungkinan terjadinya stres kerja.

Dukungan Keluarga

Dalam menghadapi situasi yang penuh tekanan, seseorang membutuhkan dukungan sosial. Ada beberapa tokoh yang memberikan definisi dukungan sosial. Menurut Dimatteo (1991), dukungan sosial adalah dukungan atau bantuan yang berasal dari orang lain seperti teman, keluarga, tetangga, rekan kerja dan orang lain. Dukungan sosial adalah derajat dukungan yang diberikan kepada individu khususnya sewaktu dibutuhkan oleh orang-orang yang memiliki hubungan emosional yang dekat dengan orang tersebut (Asri, 2004).

Dukungan sosial adalah perasaan positif, menyukai, kepercayaan dan perhatian dari orang lain yaitu orang yang berarti dalam kehidupan individu yang bersangkutan, pengakuan, kepercayaan seseorang dan bantuan langsung dalam bentuk tertentu (Katz dan Kahn, 2000). Dukungan sosial adalah kenyamanan, bantuan, atau informasi yang diterima oleh seseorang melalui kontak formal dengan individu atau kelompok (Landy dan Conte, 2007).

Dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial merupakan kekuatan yang diberikan oleh orang lain kepada seseorang yang tengah menghadapi situasi yang penuh tekanan dalam bentuk saran, bantuan yang nyata, maupun kehadiran yang berpengaruh terhadap penerimanya.

Dukungan sosial juga berpengaruh untuk memberikan perasaan positif terhadap seseorang. Apa yang dipersepsi seseorang tentang dirinya, tidak terlepas dari struktur dan peran sosial yang disandang orang tersebut dari adanya interaksi antar individu yang satu dengan individu yang lain, antar individu dengan kelompok, atau kelompok dengan kelompok. Jika seseorang diterima orang lain, dihormati dan disenangi karena keadaan dirinya, maka individu akan bersikap

menghormati dan menerima dirinya. Sebaliknya, bila orang lain selalu meremehkan, menyalahkan dan menolak, maka individu tidak akan menyenangi dirinya sendiri (Wahyudi, 2015).

Sarafino (2010) mengemukakan dukungan sosial sebagai kenyamanan, perhatian, penghargaan ataupun bantuan yang diterima individu dari orang lain. Dukungan sosial terdiri dari dukungan emosional, dukungan penghargaan, dukungan instrumental, dan dukungan informatif.

Dalam Wahyudi, 2015 dikatakan bahwa sumber dukungan sosial datang dari tiga sumber, yakni suami/istri, keluarga, serta teman/ sahabat.

- a. Suami/ Istri, hubungan perkawinan merupakan hubungan akrab yang diikuti oleh minat yang sama, kepentingan yang sama, saling membagi perasaan, saling mendukung, dan menyelesaikan permasalahan bersama. Dukungan dari suami atau istri diterjemahkan sebagai sikap perhatian yang ditujukan dalam bentuk kerjasama yang baik, serta memberikan dukungan moral serta emosional (Jacinta, 2005). Dukungan dari suami atau istri merupakan bentuk interaksi sosial yang di dalamnya terdapat hubungan yang saling memberi dan menerima bantuan yang bersifat nyata, bantuan tersebut akan menempatkan individu-individu yang terlibat dalam sistem sosial yang pada akhirnya akan dapat memberikan cinta, perhatian maupun sense of attachment baik pada keluarga sosial maupun pasangan (Ingela, 1999).
- b. Keluarga, menurut Friedman (1998) keluarga merupakan sumber dukungan sosial karena dalam hubungan keluarga tercipta hubungan yang saling mempercayai. Individu sebagai anggota keluarga akan menjadikan keluarga sebagai kumpulan harapan, tempat bercerita, tempat bertanya, dan tempat mengeluarkan keluhan-keluhan bilamana individu sedang mengalami permasalahan. Karena di dalam keluarga memiliki beberapa fungsi antarlain adalah: (1) Fungsi afeksi; (2) Fungsi perlindungan; (3) Fungsi sosialisasi; (4) Fungsi seksual; (5) Fungsi reproduksi; (6) Fungsi ekonomi; (7) Fungsi penentuan status. Jika salah satu fungsi tersebut terganggu dapat menimbulkan ketidakseimbangan dalam keluarga tersebut, dan keadaan ini dapat menimbulkan krisis (Horton, 1993). Sedangkan menurut Marilyn (1998) faktor-faktor yang mempengaruhi dukungan Keluarga: (1) Kelas sosial; (2) Bentuk-bentuk keluarga; (3) Latar belakang keluarga; (4) Tahap siklus kehidupan keluarga; (5) Peristiwa situasional khususnya masalah-masalah kesehatan atau sakit.
- c. Teman/Sahabat, menurut Kail dan Neilsen (dalam Suhita, 2005). Teman dekat atau Sahabat merupakan sumber dukungan sosial karena dapat memberikan rasa senang dan dukungan selama mengalami suatu permasalahan. Sedangkan menurut Ahmadi (1991) bahwa persahabatan adalah hubungan yang saling mendukung, saling memelihara, pemberian dalam persahabatan dapat terwujud barang atau perhatian tanpa unsur eksploitasi. Individu dengan pergaulan yang luas akan memiliki ketrampilan sosial yang tinggi dalam arti Sahabat atau Teman yang banyak, sehingga akan memiliki jaringan sosial yang luas pula. Sedangkan, individu yang memiliki jaringan individu yang kurang luas memiliki keterampilan sosial yang rendah.

Contoh dukungan Sosial baik materi maupun psikologis yang biasanya diberikan oleh Sahabat atau Teman: (1) Bantuan Materi: dapat berupa pinjaman uang ketika individu mengalami kekurangan dalam pembiayaan; (2) Bantuan Fisik: interaksi yang mendalam, mencakup pemberian kasih sayang dan kesediaan untuk mendengarkan permasalahan yang dialami individu; (3). Bimbingan: termasuk pengajaran dan pemberian nasehat; (4) Umpan Balik: pertolongan seseorang yang paham dengan masalahnya sekaligus memberikan pilihan respon yang tepat untuk menyelesaikan masalah; (5) Partisipasi Sosial: bersenda gurau dan berkelakar untuk menghibur seseorang.

Friedman (dalam Muniarsih, 2007) mengatakan dukungan keluarga adalah sikap, tindakan dan penerimaan keluarga terhadap anggota keluarga yang lain. Anggota keluarga dipandang sebagai bagian yang tidak terpisahkan dalam lingkungan keluarga. Anggota keluarga memandang bahwa orang yang bersifat mendukung selalu siap untuk memberikan pertolongan, dukungan serta bantuan saat dibutuhkan. Hal ini juga di kemukakan oleh Potter (2009) bahwa dukungan keluarga merupakan bentuk pemberian dukungan terhadap anggota keluarga lain yang mengalami permasalahan, yaitu dengan memberikan dukungan baik perilaku maupun emosional untuk mencapai kesejahteraan anggota keluarga dan memenuhi kebutuhan psikososial.

Dukungan keluarga mengacu kepada dukungan sosial yang dipandang oleh keluarga sebagai sesuatu yang dapat diakses atau diadakan untuk keluarga sebagai sesuatu yang dapat diakses atau diadakan untuk keluarga (hal ini tidak menjadi keharusan, namun anggota keluarga memandang orang yang selalu membantu dan memberikan pertolongan adalah orang yang selalu siap untuk memberikan dukungan kepadanya dalam situasi apapun). Dukungan keluarga dapat berupa dukungan sosial dari keluarga internal seperti suami atau isteri, dapat pula dukungan sosial dari saudara kandung, dan yang terakhir dapat dari dukungan sosial dari keluarga eksternal (Friedman, dalam Susena, 2011)

Terdapat beberapa bentuk dukungan keluarga menurut Friedman (2010), yakni dukungan penilaian, dukungan instrumental, dukungan informasional, dan dukungan emosional. Bentuk dukungan penilaian merupakan pembelajaran bagi individu untuk dapat belajar dari kejadian masalah yang menyebabkan stres, sumber, serta strategi *coping stress* nya. Individu juga mengerti bahwa dirinya memiliki keluarga sebagai tempatnya menyampaikan keluhan, menceritakan masalah yang dihadapi, memberikan semangat pada individu, memberikan persetujuan, serta ide-ide. Dukungan instrumental adalah dukungan berupa bantuan langsung baik itu materi dan non-materi, ketika individu merasa kesulitan dalam hal materi maka akan ada keluarga yang dapat meringankan dengan cara memberikan pinjaman, dan lain sebagainya. Dukungan Informasional, seperti pemberian saran, solusi, nasehat, arahan, atau umpan balik tentang apa yang telah dilakukan oleh individu. Dan yang terakhir adalah bentuk dukungan emosional, yakni memberikan rasa nyaman pada individu, bahwa masih terdapat keluarga yang akan memberikan semangat, empati, perhatian, sehingga individu merasa dirinya berharga.

Mubarak (2006), mengemukakan bahwa keluarga memiliki beberapa fungsi antara lain, biologis, psikologis, sosialisasi, ekonomi, dan yang terakhir pendidikan. Fungsi keluarga berdasarkan fungsi biologis adalah, meneruskan keturunan, memelihara dan membesarkan anak, serta memenuhi kebutuhan gizi keluarga. Psikologis, memberi kasih sayang, rasa aman, memberikan perhatian, memberikan kedewasaan kepribadian, dan memberikan identitas pada keluarga. Sosialisasi, membina sosialisasi pada anak, membentuk norma-norma tingkah laku sesuai dengan tingkat perkembangan masing-masing, dan meneruskan nilai-nilai budaya. Ekonomi, mencari sumber penghasilan untuk memenuhi kebutuhan keluarga saat ini dan menabung untuk masa mendatang. Pendidikan, memberikan pengetahuan dan ketrampilan membentuk bakat serta minat.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, dikatakan bahwa dukungan keluarga adalah suatu bentuk hubungan interpersonal yang meliputi sikap, tindakan, dan penerimaan terhadap anggota keluarga, sehingga anggota keluarga merasa bahwa dirinya diperhatikan oleh anggota keluarga yang lain.

Bomar (2004) mengatakan bahwa dukungan keluarga adalah bentuk perilaku yang melayani dan dilakukan oleh anggota keluarga yang lain, baik itu dalam bentuk dukungan emosi, penghargaan, informasi, dan instrumental.

Bentuk Dukungan menurut Smett (dalam Wahyudi, 2015)

- a. Instrumental, memberikan pertolongan praktis dan konkrit, memberikan kebutuhan seperti barang, pelayanan, keuangan, peralatan, serta waktu untuk melakukan aktivitas.
- b. Informatif, terdapat dua macam dukungan informatif yakni pemberian informasi suatu keahlian yang dapat memberikan solusi pada suatu masalah agar dapat terselesaikan, dan pemberian informasi yang dapat membantu *performance* seseorang.
- c. Emosional, memberikan dukungan dalam bentuk kelekatan, kepedulian dan ungkapan simpati sehingga membuat individu yakin bahwa dirinya diperhatikan. Memberikan perasaan nyaman, yakin dipedulikan dan dicintai oleh keluarga dan membuat individu menghadapi masalah dengan baik.
- d. Penghargaan, penilaian positif terhadap individu. Dukungan ini dapat ditunjukkan dengan cara menghargai, mendorong, menyetujui suatu ide, gagasan maupun kemampuan yang dimiliki oleh seseorang atau ungkapan rasa penghargaan yang menunjukkan bahwa dia dihargai dan diterima.

Stres Kerja

Menurut Handoko (2008), stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya.

Sedangkan menurut Robbins (2008) stres adalah suatu kondisi yang dinamis dimana seseorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan individu tersebut dan yang

hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Stres lebih sering dikaitkan dengan tuntutan (*demand*) dan sumber daya (*resources*). Tuntutan merupakan tanggung jawab, tekanan, kewajiban, dan bahkan ketidakpastian yang dihadapi para individu di tempat kerja. Sumber daya adalah hal-hal (atau benda-benda) yang berada dalam kendali seorang individu yang dapat digunakan untuk memenuhi tuntutan.

Menurut Handoko (2000), terdapat beberapa kondisi-kondisi yang dapat menyebabkan stres terhadap seseorang yang akhirnya disebut sebagai stresors. Stres dapat disebabkan oleh satu stressor maupun lebih, biasanya karyawan akan mengalami stres dikarenakan beberapa stressor. Ada dua kategori penyebab stres, yaitu yang berkaitan dengan pekerjaan dan diluar pekerjaan. Hampir dalam setiap kondisi pekerjaan di perusahaan dapat menyebabkan stres, tergantung pada reaksi karyawan itu sendiri. Misalnya, seorang karyawan akan dengan mudah menerima dan mempelajari prosedur kerja yang baru, sedangkan seorang karyawan yang lain tidak atau bahkan menolaknya. Beberapa kondisi kerja yang menyebabkan stres bagi karyawan dinyatakan sebagai penyebab stres yang berkaitan langsung dengan pekerjaan, antara lain: (1) Beban pekerjaan berlebihan; (2) Tekanan dan desakan waktu yang tidak sesuai dengan sulitnya pekerjaan; (3) Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai; (4) Wewenang yang tidak cukup untuk melaksanakan tanggung jawabnya; (5) Ambiguitas peran; (6) Konflik antar pribadi dan antar kelompok di tempat bekerja, serta (7) Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan. Sementara stres kerja karyawan yang disebabkan oleh masalah-masalah diluar perusahaan di sebut dengan penyebab stres yang tidak berkaitan langsung dengan pekerjaan, antara lain : (1) Kekhawatiran terkait keuangan; (2) Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak; (3) Masalah-masalah fisik; (4) Masalah-masalah perkawinan dan rumah tangga; (5) dan yang terakhir adalah masalah yang menyangkut pribadi lainnya, seperti kematian sanak keluarga.

Terdapat dua faktor penyebab dan sumber munculnya stres atau stres kerja yaitu faktor lingkungan dan faktor personal (Dwiyanti, 2001). Faktor lingkungan kerja dapat berupa kondisi fisik, manajemen kantor maupun hubungan sosial di lingkungan pekerjaan. Sedang faktor personal bisa berupa tipe kepribadian, peristiwa/pengalaman pribadi maupun kondisi sosial-ekonomi keluarga dimana pribadi berada dan mengembangkan diri. Betapapun faktor kedua tidak secara langsung berhubungan dengan kondisi pekerjaan, namun karena dampak yang ditimbulkan pekerjaan cukup besar, maka faktor pribadi ditempatkan sebagai sumber atau penyebab munculnya stres. Secara umum faktor tersebut dapat dikelompokkan sebagai berikut:

- a. Kurangnya dukungan sosial yang didapatkan seseorang. Stres akan lebih mudah dirasakan oleh karyawan yang tidak merasakan dukungan dari lingkungan, baik itu dari lingkungan pekerjaan maupun keluarga. Banyaknya kasus menunjukkan bahwa, para karyawan yang mengalami stres kerja adalah mereka yang tidak mendapat dukungan dari keluarga, seperti orang tua, mertua, anak, teman, istri dan semacamnya. Begitu juga ketika seseorang tidak memperoleh dukungan dari teman satu pekerjaan (baik pimpinan, rekan kerja, maupun bawahan) akan menyebabkan seseorang lebih mudah mengalami stres. Hal ini disebabkan oleh tidak adanya dukungan sosial,

sehingga membuat seseorang merasa tidak nyaman ketika melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

- b. Karyawan tidak mendapatkan kesempatan untuk membuat dan merancang keputusan di tempat kerja. Hal ini tentu saja berkaitan langsung dengan hak karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Hal yang terjadi adalah banyak karyawan mengalami stres kerja karena keterbatasan untuk melakukan hak dan tanggung jawabnya.
- c. Pelecehan seksual, yakni kontak atau komunikasi yang berhubungan atau konotasi berkaitan dengan seks yang tidak diinginkan. Pelecehan seksual ini di mulai dari yang paling kasar seperti memegang bagian badan yang sensitif, mangajak kencan dan semacamnya sampai dengan yang paling halus berupa rayuan, pujian bahkan senyuman yang tidak pada konteksnya. Dari banyak kasus pelecehan seksual yang sering menyebabkan stres kerja adalah perlakuan kasar atau pengamatan fisik dari lawan jenis dan janji promosi jabatan namun tidak kunjung terwujud hanya karena wanita.
- d. Kondisi ruang lingkup kerja yang tidak memadai, seperti ruang kerja yang terlalu panas, terlalu dingin, sesak, pengap, kurangnya cahaya, penerangan yang redup, dan lain sebagainya. Ruangan yang terlalu panas atau dingin akan mengganggu kenyamanan karyawan dalam mengerjakan tugasnya.
- e. Manajemen kantor yang kurang baik. Banyak orang yang stres dalam pekerjaan ketika gaya kepemimpinan para manajernya cenderung *neurotis*, yakni seorang pemimpin yang sangat sensitif, tidak percaya orang lain, terlalu perfeksionis, selalu memperburuk suasana atau peristiwa sehingga mempengaruhi pembuatan keputusan di tempat kerja. Atasan yang selalu mencurigai bawahannya, membesar-besarkan peristiwa yang semestinya hanya masalah ringan, membuat karyawan menjadi kurang leluasa dalam menjalankan tugasnya dan akan menimbulkan stres.
- f. Tipe kepribadian. Seseorang dengan kepribadian tipe A cenderung mengalami stres dibanding kepribadian tipe B. Beberapa ciri kepribadian tipe A ini adalah sering merasa diburu-buru dalam menjalankan pekerjaannya, tidak sabaran, konsentrasi pada lebih dari satu pekerjaan pada waktu yang sama, cenderung tidak puas terhadap hidup (apa yang diraih), cenderung berkompetisi dengan orang lain meskipun dalam situasi atau peristiwa yang non kompetitif. Dengan begitu, bagi pihak perusahaan akan selalu mengalami dilema ketika mengambil pegawai dengan kepribadian tipe A. Sebab, di satu sisi akan memperoleh hasil yang bagus dan pekerjaan mereka, namun sisi lain perusahaan akan mendapatkan pegawai yang mendapat resiko serangan /penyakit jantung.
- g. Peristiwa atau pengalaman pribadi yang dialami karyawan. Stres yang dialami oleh karyawan dapat juga disebabkan oleh peristiwa yang menyakitkan dan membekas di ingatan karyawan itu sendiri. Seperti kematian suami atau isteri, hubungan yang gagal, kehamilan yang tidak diinginkan, anak-anak yang gagal dalam pendidikannya, anak-anak atau pasangan yang menderita sakit, peristiwa traumatis, pelanggaran hukum dan lain sebagainya. penyebab stres paling tinggi dalam kategori ini adalah ditinggalkan oleh orang-orang tercinta.

Stres kerja yang dimaksud dalam penelitian ini ialah suatu tanggapan adaptif yang merupakan hasil yang didapat dari pekerjaan yang akhirnya membuat tuntutan psikologis dan fisik secara berlebihan terhadap karyawan. Robbins (2008) membagi konsekuensi stres menjadi tiga kategori umum yang menjadi dimensi pada penelitian ini, yaitu gejala fisiologis, gejala psikologis, dan gejala perilaku.

Pendapat ini sejalan dengan pendapat Beehr & Newman, 1978 terdapat 3 aspek stres kerja yakni fisiologis, psikologis, dan perilaku.

- a. Fisiologis, perubahan yang terjadi pada metabolisme organ tubuh yang termasuk dalam aspek fisik adalah detak jantung dan darah meningkat, menimbulkan gangguan perut, kelelahan fisik, timbul penyakit kardiovaskular, dan lain-lain. Stres kerja banyak berpengaruh pada sistem pembuluh jantung dan perut serta berperan dalam gangguan tidur dan menimbulkan kelelahan fisik yang berlebihan.
- b. Psikologis, aspek ini sering di jumpai dan diprediksi dari terjadinya keidakpuasan kerja. Karyawan tidak mempunyai motivasi kuat untuk bekerja dan malas dalam melakukan tugasnya. Yang termasuk kedalam gangguan psikologis adalah mudah cemas, tegang, bingung, mudah tersinggung, frustrasi, marah, mudah kesal, emosi, menjadi sensitif, perasaan tertekan, kemampuan komunikasi berkurang, menarik diri dan depresi, mudah bosan dan lelah mental, menurunnya fungsi intelektual, kurang konsentrasi serta kehilangan spontanitas dan kreativitas.
- c. Perilaku, situasi dimana produktivitas seseorang menurun. Seseorang akan mulai bermalas-malasan, menghindari pekerjaan, kinerja dan produktivitas menurun. Ketergantungan alkohol, sabotase pekerjaan, makan berlebihan sebagai pelarian, mengurangi makan sebagai perilaku menarik diri dan mungkin berkombinasi dengan depresi, kehilangan selera makan dan menurunnya berat badan, agresif serta terdapat kecenderungan untuk bunuh diri.

Dukungan Keluarga dan Stres Kerja

Mengacu pada kajian teoritis yang telah diterangkan sebelumnya, dapat terlihat keterkaitan antara dua variabel penelitian. Dukungan sosial dideskripsikan sebagai faktor penting dalam beberapa domain resiliensi. Armstrong, dalam penelitiannya mengemukakan bahwa, dukungan sosial berfungsi sebagai stres mediator yang membuat individu menjadi lebih resisten terhadap dampak buruk stres (Armstrong, Birnie-Lefcovitch & Ungar, 2005). Berdasarkan dari hasil penelitian yang ada, dukungan sosial merupakan salah satu komponen dalam faktor pelindung (Henderson & Milstein, 2003).

Individu yang memiliki dukungan sosial tinggi memiliki kemungkinan untuk terhindar dari stres ketika mengalami tekanan, dan dapat menghadapinya dengan baik (Taylor, 2003 dalam Ayudia, 2014).

Dalam sebuah penelitian yang di lakukan oleh Jumilah (2015), di PT. Pelita Tomangmas, peneliti membuat para karyawan mengemukakan stres kerja berdasarkan dari aspek fisik, psikologis, dan perilaku. Dari aspek fisik, karyawan mengatakan bahwa sering kelelahan hingga mengalami sakit kepala karena beratnya pekerjaan yang diberikan atasan. Berdasarkan aspek psikologis, karyawan mengaku merasa tekanan yang diberikan atasan dapat membuat karyawan frustrasi dan mudah marah, dan lingkungan tempat kerja yang kurang menyenangkan membuat karyawan ingin cepat pulang. Sedangkan berdasarkan aspek perilaku, beberapa karyawan mengaku terdapat beberapa rekan mereka yang bermalas-malasan saat bekerja dan terkadang meminta bantuan rekan lainnya atau bahkan meminta rekan lainnya untuk mengerjakan tugas mereka, banyak dari mereka saat mempunyai masalah akan mudah tersinggung sehingga kinerja dan produktivitasnya di tempat bekerja menjadi menurun.

Dwiyanti (2001) mengatakan bahwa faktor pribadi yang tidak berhubungan langsung dengan pekerjaan, nyatanya merupakan penyebab yang berdampak besar terhadap stres kerja karyawan. Salah satunya adalah tidak adanya dukungan sosial yang didapatkan oleh seseorang, yang berarti stres lebih mudah untuk muncul pada pekerja yang tidak mendapatkan dukungan sosial dari lingkungan sekitar pekerja itu sendiri. Dukungan sosial di sini bisa didapatkan dari lingkungan pekerjaan maupun dari keluarga. Banyaknya kasus menunjukkan bahwa, para karyawan yang mengalami stres kerja adalah mereka yang tidak mendapat dukungan dari keluarga, seperti orang tua, mertua, anak, teman, istri dan sebagainya. Begitu juga ketika seseorang tidak memperoleh dukungan dari teman satu pekerjaan (baik pimpinan, rekan kerja, maupun bawahan) akan menyebabkan seseorang lebih mudah mengalami stres. Hal ini disebabkan oleh tidak adanya dukungan sosial, sehingga membuat seseorang merasa tidak nyaman ketika melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

Hipotesa

Hipotesis dari penelitian ini adalah ada hubungan antara tingkat dukungan keluarga dengan stres kerja tenaga kerja Indonesia. Tingginya dukungan keluarga akan diikuti oleh rendahnya tingkat stres kerja dan rendahnya dukungan keluarga akan diikuti oleh tingginya tingkat stres kerja.

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif non-eksperimental. Menurut Kerlinger (1992), jenis penelitian ini merupakan telaah empiris sistematis, dimana peneliti sama sekali tidak mengontrol secara langsung variabel bebas. Penelitian kuantitatif adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kuantitatif yang diangkakan (Sugiyono, 2010). Penelitian ini bersifat korelasional yang berarti jenis penelitian yang bertujuan untuk mengetahui besarnya hubungan antara dua variabel atau lebih.

Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah Tenaga Kerja Indonesia yang sedang bekerja di luar negeri. Populasi adalah jumlah keseluruhan dari unit analisa yang ciri-cirinya memenuhi syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian. Riduwan (1997) mengatakan populasi merupakan keseluruhan dari karakteristik atau unit hasil pengukuran yang menjadi objek penelitian.

Dalam penelitian ini tidak semua populasi akan menjadi subjek penelitian, melainkan peneliti akan menggunakan teknik sampling. Arikunto (1998) mengatakan bahwa: sampel adalah bagian dari populasi (sabagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti). Sampel penelitian adalah sebagian populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi.

Teknik sampling yang digunakan adalah *nonprobability sampling*. *Nonprobability sampling* adalah sampling yang tidak memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel, Sugiyono (2001). Pemilihan subjek dalam penelitian ini menggunakan sampling aksidental, yakni penentuan sampling secara kebetulan, siapa saja yang dapat dijumpai oleh peneliti, dan dirasa cocok, maka akan digunakan sebagai sampel penelitian. Margono (2004) menyatakan bahwa teknik ini tidak menentukan jumlah sampel terlebih dahulu, tetapi peneliti langsung mengumpulkan data dari unit sampling yang ditemuinya.

Dalam penelitian ini, peneliti langsung mengumpulkan data dari setiap Tenaga Kerja Indonesia yang sedang bekerja di luar negeri yang dapat ditemui dan dimintai data oleh peneliti. Dengan menggunakan teknik sampling aksidental ini, peneliti mendapatkan jumlah sampel sebanyak 237 Tenaga Kerja Indonesia.

Variabel dan Instrumen Penelitian

Pada penelitian kali ini, terdapat dua variabel yakni variabel bebas (X), dan variabel terikat (Y). Adapun variabel bebas (X) yaitu dukungan keluarga dan variabel terikatnya (Y) adalah stres kerja.

Dukungan keluarga adalah sebuah sikap, tindakan dan penerimaan keluarga terhadap anggotanya yang di wujudkan berupa dukungan emosional, dukungan penghargaan, dukungan instrumental, serta dukungan informatif.

Stres Kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya. Yang menjadi salah satu penyebab stres kerja yakni faktor pribadi seperti masalah yang menyangkut keluarga. Menurut Terry Beehr dan John Newman (1978), gejala stres kerja dapat dibagi kedalam tiga aspek, yaitu gejala psikologis, gejala fisiologis dan perilaku.

Pada penelitian ini instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel bebas dan terikat adalah skala *likert*. digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Variabel

yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan, (Sugiyono,2010).

Untuk mengukur variabel dukungan keluarga, peneliti menyusun item-item berdasarkan penjabaran dari aspek-aspek variabel dari teori Smett (1994). Jumlah item sebanyak 40 item yang terdiri dari 4 aspek yakni, instrumental, informatif, emosional, dan penghargaan. Skor yang diberikan untuk item *favorable* adalah 4 = "SS", 3= "S", 2= "R", 1= "TS", 0= "STS", dan untuk item *favorable* berupa 4 = "STS", 3= "TS", 2= "R", 1= "S", 0= "SS".

Pada pengukuran variabel stres kerja peneliti menyusun item-item berdasarkan aspek-aspek variabel dari teori Beehr & Newman (1978) yang terdiri dari 3 aspek yakni, fisiologis, psikologis, dan perilaku. Jumlah item yang digunakan dalam penelitian ini adalah 33 item. Skor yang diberikan untuk item *favorable* adalah 4 = "SS", 3= "S", 2= "R", 1= "TS", 0= "STS", dan untuk item *favorable* berupa 4 = "STS", 3= "TS", 2= "R", 1= "S", 0= "SS".

Validitas adalah sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam fungsi ukurnya. Suatu alat ukur dikatakan valid ketika mampu memberikan hasil pengukurannya yang sesuai dengan maksud dan tujuan dari penelitian (Azwar,2012). Berdasarkan hasil try out yang dilakukan kepada 100 subjek, di dapatkan validitas dan reliabilitas dari kedua skala. Berikut indeks validitas dan reliabilitas instrument penelitian :

Tabel 1. Indeks Validitas dan Reliabilitas

| Alat Ukur | Jumlah Item Valid | Indeks Validitas | Indeks Reliabilitas (Alpha) |
|-------------------------|-------------------|------------------|-----------------------------|
| Skala Dukungan Keluarga | 40 | 0.368 – 0,691 | 0.959 |
| Skala Stres Kerja | 33 | 0.344 – 0.928 | 0.970 |

Adapun ketentuan validitas item dapat dinyatakan valid jika index validitas berada di atas 0,3 karena item-itemnya memiliki konstruk yang kuat (Azwar, 2012). Hasil uji validitas pada skala dukungan keluarga dan skala stres kerja memiliki nilai index validitas di atas 0,3.

Sementara reliabilitas adalah keterpercayaan, keajegan, keterandalan, konsistensi, atau kestabilan, yang dimaksud ialah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya untuk mengukur suatu penelitian. Korelasi cronbach alpha merupakan teknik yang digunakan untuk melegitimasi suatu skala penelitian, besarnya koefisien reliabilitas berkisar antara 0,00 hingga 1,00, syarat reliabilitas yaitu minimal nilai cronbach alpha 0,60, hal itu berarti semakin tinggi koefisien reliabilitas, maka semakin tinggi pula reliabilitas suatu alat ukur (Azwar, 2012). Hasil uji reliabilitas pada skala dukungan keluarga dan stres kerja memiliki nilai alpha di atas 0,60. Dari hasil di atas maka dapat dikatakan bahwa kedua skala valid dan reliabel.

Prosedur dan Analisa Data Penelitian

Penelitian ini terdiri dari 3 prosedur penelitian yaitu persiapan, pelaksanaan, dan analisa data.

Tahap persiapan diawali dengan penyusunan alat ukur yang akan digunakan pada penelitian ini. Terdapat dua alat ukur yakni alat ukur dukungan keluarga dan alat ukur stres kerja. Dalam penyusunan masing-masing alat ukur, dimulai dengan peneliti melakukan pendalaman materi serta adaptasi alat ukur.

Tahap kedua adalah pelaksanaan. Dua alat ukur yang telah diuji cobakan dan sudah menemukan hasil reliabilitas dan validitas instrument akan diedarkan pada 237 subjek penelitian. Pada tahap ini peneliti mengujikan alat ukur skala dukungan keluarga dan stress kerja yang berjumlah masing-masing skala 40 item. Setelah mendapatkan hasil, maka hasil uji coba tersebut diuji validitas dan reliabilitas, dan didapatkan 40 item valid dan reliabel pada skala dukungan keluarga, sementara pada skala stres kerja di dapatkan 33 item valid dan reliabel. setelah itu peneliti membagikann skala dengan jumlah item 40 & 33 di masing-masing item pada 237 subjek.

Tahap ketiga adalah analisa data. Data yang telah diperoleh dari 237 subjek akan dianalisa dengan menggunakan uji asumsi klasik. Uji ini dilakukan untuk melihat kenormalan data dan model data. Setelah dilakukan uji asumsi klasik, kemudian dilakukan analisa korelasi pada program *SPSS for windows version 21*.

HASIL PENELITIAN

Dari penelitian yang telah dilakukan, didapatkan beberapa hasil yang akan dipaparkan menggunakan beberapa tabel. Pada bab ini, tabel pertama yang akan dijabarkan adalah karakteristik subjek pada masing-masing kategori.

Tabel 2. Karakteristik Subjek Penelitian

| Variabel | Frekuensi | Presentase (%) |
|------------------------|-----------|----------------|
| Rentang Usia | | |
| 21 – 30 | 73 | 30.8% |
| 31 – 40 | 132 | 55.7% |
| 41 - 50 | 32 | 13.5% |
| Negara Bekerja | | |
| Arab Saudi | 134 | 56.5% |
| UEA | 81 | 34.2% |
| Singapura | 22 | 9.3% |
| Jenis Pekerjaan | | |
| Formal | 118 | 49.8% |
| Informal | 119 | 50.2% |

Berdasarkan tabel 2, maka dapat dijelaskan bahwa subjek penelitian berjumlah 237, yang didominasi oleh subjek berusia 31–40 tahun yang berjumlah 132 subjek

atau sebanyak 55.7% dari total keseluruhan subjek, lalu sisanya subjek berusia 21-30 tahun sebanyak 73 subjek (30.8%) dan usia 41-50 tahun sebanyak 32 subjek (13.5%). Sementara negara tempat bekerja subjek terdapat 3 negara bekerja yakni Arab Saudi 134 subjek (56.5%), UEA (Uni Emirate Arab) yang termasuk didalamnya Dubai dan Abhu Dhabi sebanyak 81 subjek (34.2%), serta yang terahir adalah Singapura berjumlah 22 subjek (9.3%). Untuk jenis pekerjaan, peneliti membagi menjadi 2 kategori pekerjaan yakni formal dan informal. TKI dengan pekerjaan formal adalah yang bekerja di perusahaan atau organisasi berbadan hukum, memiliki kontrak kerja yang kuat, dan dilindungi secara hukum di negara penempatan, jumlah TKI formal dalam penelitian ini berjumlah 118 (49.8%). Sementara TKI informal merupakan tenaga kerja yang bekerja pada perseorangan yang tak berbadan hukum, dalam penelitian ini berjumlah 199 subjek.(50.2%)

Tabel 3. Kategori Dukungan Keluarga dan Stres Kerja

| Variabel | Kategori | | | | Jumlah | |
|--------------------------|----------|-------|--------|-------|--------|------|
| | Tinggi | | Rendah | | F | % |
| | F | % | F | % | | |
| Dukungan Keluarga | 169 | 71.3% | 68 | 28.3% | 237 | 100% |
| Stres Kerja | 87 | 36.7% | 150 | 63.3% | 237 | 100% |

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui dari 237 subjek 169 subjek memiliki dukungan keluarga yang tinggi, dan sisanya sebanyak 68 subjek memiliki dukungan keluarga yang rendah. Kesimpulannya dari 237 subjek, 71.3% memiliki dukungan keluarga yang tinggi dan 28.3% sisanya rendah. Sementara pada variabel stres kerja, didapatkan 87 subjek memiliki stres kerja yang tinggi, dan 150 subjek memiliki stres kerja yang rendah. Sehingga dari 237 subjek, 36.7% diantaranya memiliki stres kerja tinggi dan sisanya sebanyak 63.3% memiliki stres kerja rendah.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas Kolmogrov-Smirnov Test

| Unstandardized Residual | | |
|---------------------------------|-----------------|-------|
| Most Extreme Differences | Absolute | ,079 |
| Kolmogrov-Smirnov Z | | 1,217 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,103 |

Pengambilan keputusan uji normalitas, dikatakan data berdistribusi normal jika dilihat dari nilai Absolute maka, Kolmogrov Hitung < Kolmogrov Tabel. Kolmogrov hitung dapat dilihat pada nilai *Absolute* pada *Most Extreme Differences* yakni 0,079, dan Kolmogrov tabel untuk sample berjumlah 237 yaitu 0,088. Sehingga jika dibandingkan antara kolmogrov hitung dan kolmogrov tabel maka, $0,079 < 0,088$ yang berarti data berdistribusi normal.

Uji normalitas data juga dapat dilihat dari nilai Kolmogrov-Smirnov Z (sebagai Z hitung), dimana pengambilan keputusannya jika $Z\text{-hitung} < Z\text{-tabel}$ maka

distribusi data normal. nilai Z-tabel pada distribusi normal standar adalah 1,96, maka diperoleh hasil $1,217 < 1,96$ yang berarti distribusi data normal.

Hal ini juga dikuatkan dengan hasil uji probabilitas yang dapat dilihat pada *Asymp. Sig. (2-tailed)* yang memiliki nilai 0,103 dimana $> 0,05$ yang artinya data berdistribusi normal.

Tabel 5. Hasil Uji Korelasi Variabel Dukungan Keluarga dan Stres Kerja (N=237)

| Koefisien Korelasi | Indeks Analisis |
|---------------------------------|-----------------|
| Koefisien korelasi (r) | -,729 |
| Koefisien determinasi (r^2) | ,532 |
| Taraf kemungkinan kesalahan | ,01 (1%) |
| p (nilai signifikansi) | ,000 |

**. Correlation is significant at the 0.01 level (sig.2 tailed)

Berdasarkan hasil analisa data yang telah dilakukan pada data penelitian, diperoleh hasil ($r = -,729$; $p = ,000$). Dari hasil tersebut dapat diartikan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara dukungan keluarga dengan stres kerja Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri, ditunjukkan dari nilai p (nilai signifikansi) sebesar $,000 < 0,05$ maka kedua variabel berkorelasi. Hubungan kedua variabel kuat dan arah hubungannya negatif, yang berarti semakin tinggi dukungan keluarga yang didapatkan Tenaga Kerja Indonesia maka semakin rendah stres kerja yang dialami Tenaga Kerja Indonesia tersebut. Hal ini ditunjukkan dari nilai koefisien korelasi (r) sebesar $-,729$, nilai *minus* yang berarti arah hubungan negatif, dan nilai $,729$ yang menandakan hubungan kuat (nilai koefisien korelasi $0.61 - 0.80 =$ korelasi kuat). Berdasarkan tabel koefisien determinasi (r^2) menunjukkan bahwa kontribusi dukungan keluarga terhadap stres kerja Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri sebanyak 53.2%, yang berarti 46.8% lainnya merupakan faktor lain yang menyebabkan stres kerja Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri.

DISKUSI

Dari hasil uji korelasi dapat disimpulkan hasil dari penelitian sesuai dengan hipotesa, yakni adanya hubungan antara dukungan keluarga dengan stres kerja Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri, dan memiliki arah hubungan yang negatif, semakin tinggi dukungan keluarga yang diperoleh, maka akan semakin rendah stres kerja yang akan dialami oleh Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri. Hal ini juga berlaku sebaliknya, semakin rendah tingkat dukungan keluarga yang diperoleh maka akan semakin tinggi stres kerja yang akan dialami oleh Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri.

Adoe (2015), mengatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara dukungan sosial keluarga dan stres kerja yang akan dialami oleh karyawan. Dukungan sosial memberikan sumbangan efektif terhadap stres kerja, dimana hal ini sesuai dengan hasil penelitian, yakni sebanyak 53.2% dan sisanya

kemungkinan disebabkan oleh faktor lain diluar dukungan sosial keluarga yang dapat berpengaruh terhadap stres kerja.

Dalam penelitian Lady, dkk (2017) diketahui terdapat hubungan yang kuat dan pola hubungan yang negatif antara dukungan sosial dan stres kerja. Selain dukungan sosial, terdapat faktor-faktor lain yang menyebabkan timbulnya stres kerja pada karyawan, antara lain yaitu kepribadian tipe A, penilaian diri, pencahayaan ruang kerja, konflik peran, ketaksaan peran, konflik interpersonal, kurangnya kontrol, kurangnya kesempatan kerja, jumlah beban kerja, variasi beban kerja, kemampuan yang tidak digunakan, serta tuntutan mental.

Sarafino (1990) menjelaskan bahwa terdapat faktor-faktor yang membuat karyawan merasakan stres kerja, (1) lingkungan pekerjaan yang tidak memadai, seperti terlalu bising, ruangan yang panas atau terlalu dingin, penerangan ruang kerja yang redup, dan lain sebagainya; (2) pengawasan dan kontrol yang kurang; (3) tidak terjalin hubungan interpersonal ; dan yang terakhir (4) karyawan tidak mendapatkan pengakuan serta dukungan sosial baik itu dari rekan kerja maupun atasan.

Cooper & Davidson (1978 dalam Adoe 2015) mengemukakan bahwa stres kerja bisa terjadi karena kurangnya faktor hubungan/ dukungan sosial yang diterima oleh seseorang baik dari keluarga, rekan kerja, atasan, serta bawahan. Karyawan yang memiliki dukungan sosial yang baik akan lebih memiliki nilai kinerja tinggi dan minimnya stres kerja yang akan timbul.

Weiten & Lloyd (dalam Widyanto, 2013) terdapat beberapa faktor yang dapat menurunkan tingkat stres kerja, yaitu: (1) dukungan sosial, individu dengan dukungan sosial yang rendah akan rentan mengalami stres, (2) kepribadian seseorang yang lebih kuat, seseorang dengan tipe kepribadian ini akan lebih kuat menghadapi tekanan, (3) optimis, seseorang yang selalu optimis dalam hidupnya akan selalu berusaha dan mencoba mencari jalan keluar untuk masalah-masalahnya , (4) pencarian sensasi, individu dengan pencarian sensasi yang tinggi menyukai rangsangan sensorik lewat aktivitas yang bagi banyak orang dinilai sebagai penentu stres.

Seseorang dengan dukungan sosial tinggi akan menjadi seseorang yang optimis dalam menghadapi kehidupannya, baik itu kehidupan yang sekarang ataupun kehidupan mendatang, lebih terampil dalam memenuhi kebutuhan psikologis dan memiliki sistem yang lebih tinggi, memiliki tingkatan kecemasan yang lebih rendah, mempertinggi interpersonal skill, serta memiliki kemampuan untuk meraih apa yang dicita-citakan dan lebih dapat membimbing individu untuk beradaptasi dengan masalah yang kemungkinan akan di hadapi (Larasati, 2015).

Moos, dkk (dalam Eragul& Rahman, 2017) mengatakan bahwa seluruh unit dalam keluarga berperan untuk menjalin hubungan antar anggota keluarga satu dengan yang lain, dimana setiap keluarga memperhatikan dan berkomitmen untuk membantu serta mendukung satu sama lain, hal ini juga dapat membantu penyesuaian ekspatriat dalam hal yang menyangkut pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang mengatakan bahwa dengan memberikan dukungan sosial keluarga pada Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri akan mengurangi beban atau stres kerja Tenaga Kerja Indonesia itu sendiri.

Dalam penelitian yang dilakukan Dodiansyah (2014) didapatkan hasil penelitian sebagai berikut, dukungan sosial dan stres kerja berhubungan secara negatif, semakin tinggi dukungan sosial yang diberikan maka akan semakin kecil kemungkinan terjadinya stres kerja. French (dalam Dodiansyah, 2014) mengemukakan bahwa pemberian dukungan sosial dapat melindungi seseorang dari kemungkinan mengalami stres kerja.

Dalam penelitiannya, didapatkan hasil subjek penelitian memiliki dukungan sosial yang tergolong tinggi. Hal ini dapat diartikan bahwa subjek penelitian pada dasarnya memiliki sikap yang terbentuk dari aspek dukungan sosial seperti yang dikemukakan oleh Hause (Dodiansyah, 2014) yaitu aspek emosional yang melibatkan kekuatan jasmani dan keinginan untuk percaya pada orang lain sehingga individu yang bersangkutan menjadi yakin bahwa dirinya dicintai oleh orang lain, selanjutnya aspek instrumental yang meliputi penyediaan sarana untuk membantu orang lain, aspek informatif yang berupa pemberian informasi untuk mengatasi masalah yang tengah dihadapi, dan pengarahan yang dibutuhkan oleh individu tersebut, dan yang terakhir aspek penilaian yang terdiri dari saran, dukungan, dan persetujuan.

Kurangnya dukungan sosial dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar pada karyawan. Memiliki teman, keluarga atau rekan kerja untuk diajak bicara memberikan suatu saluran keluar bila tingkat stres menjadi berlebihan. Oleh karena itu, dukungan sosial bisa menjadi suatu cara untuk mengurangi permasalahan. Artinya dukungan sosial yang tinggi dapat mengurangi kemungkinan terjadinya stres kerja yang berkepanjangan dan berpengaruh terhadap kinerja (Sasono, 2004).

SIMPULAN DAN IMPLIKASI

Berdasarkan hasil uji hipotesa yang telah dilakukan, dikatakan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara dukungan keluarga dan stres kerja Tenaga Kerja asal Indonesia yang sedang bekerja di luar negeri, serta arah hubungan yang negatif dimana semakin tinggi dukungan keluarga yang diterima maka akan

semakin rendah tingkat stres kerja yang dialami Tenaga Kerja Indonesia tersebut. Implikasi dari penelitian ini adalah bagi keluarga dari TKI yang sedang bekerja di luar negeri, agar dapat lebih memberikan dukungan serta perhatian terhadap TKI yang sedang bekerja di luar negeri. Pemberian dukungan baik materi maupun non materi, pelayanan, pemberian saran, serta kepedulian akan sangat penting bagi Tenaga Kerja asal Indonesia. Karena hal tersebut sangat berperan penting bagi kinerja Tenaga Kerja asal Indonesia yang sedang bekerja di luar negeri.

Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat menjadi referensi dalam pengembangan penelitian dengan variabel yang sama maupun variabel yang terkait didalamnya. Penelitian mengenai stres kerja pada Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri dapat di kembangkan dengan melihat Negara bekerja, gender, profesi (formal atau informal), gaji, dan lain sebagainya.

REFERENSI

- Adoe, Christina Mariana Oktavianti. 2015. "Hubungan Dukungan Sosial Keluarga dengan Stres Kerja Pada Perawat Di RSUD. Wirosaban Yogyakarta". Program Studi Psikologi. Universitas Kristen Wacana Salatiga.
- Agustina, Maria. 2005. "Hubungan antara Dukungan Sosial dengan Stres Kerja pada Karyawan bagian Lab Produksi Unit Pengolahan V Pertamina Balikpapan. Psikologi. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Amin, Muhammad. 2013. "Kisah Sukses Dewi Kusmiati sebagai BMI". <https://buruhmigran.or.id/2013/11/06/kisah-sukses-dewi-kusmiati-sebagai-bmi/>. Diakses 1 Agustus 2017.
- Arikunto, Suharsimi. 1998. "Prosedur Penelitian". Rineka Cipta: Yogyakarta.
- Armstrong, M.I., Birnie-Lefcovitch, S. & Ungar, M.T. 2005. "*Pathways Between Social Support, Family Well Being, Quality of Parenting, and Child Resilience: What We Know*". *Journal of Child and Family Studies*.
- Ayudia, Fristy Vidya Kusuma. 2014. "Resiliensi Penyandang Tuna Daksa: Pengaruh Dukungan Sosial dan *Gratitude* dalam Membentuk Individu yang Resilien. *Journal of Psychology*. UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Azwar, S. 2012. "Metode Penelitian". Yogyakarta : Pustaka Belajar.
- Daryanti, Wrismi., dkk. 2015. "Pengaruh Konflik Peran Ganda, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Wanita Melalui Komitmen Organisasi Pada PT. Mangli Djaya Raya". *Jurnal Ekonomi*. Universitas Jember.
- Dwiyanti. 2001. "Stres Kerja di Lingkungan DPRD di Kota Surabaya, Malang, dan Kabupaten Jember". *Jurnal Masyarakat, Kebudayaan, dan Politik*. Surabaya: Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga.
- Erogul & Rahman, Murat Sakir. 2017. "*The Impact Of Family Adjustment In Expatriate Succes*" *Journal Of International Bussines and Economy*. United States.
- Gumilang, M. Naffisya Kancana, dkk. 2014. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Intensi *Turnover*. *Journal of Psychology*. UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2000. "Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia". BPFE: Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2008. "Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia, Edisi Dua". BPFE: Yogyakarta.
- Henderson, Nan & Mike M. Milstein. 2003. "*Resiliency in School: Making it Happen for Student and Educators*". USA: Corwin Press, Inc.

- Ibad, Muhammad Irsyadul. 2012. "TKI Perlu Perhatikan Kesehatan Psikologis". <https://buruhmigran.or.id/2012/09/07/tki-perlu-memerhatikan-kesehatan-psikologis/>. Diakses 1 Agustus 2017.
- Indriyani, Azizah. 2009. "Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang". Program Pascasarjana Universitas Diponegoro, Semarang.
- Jaya, Gede Nadi. 2015. Pulang dari Jepang TKI Telanjang Bulat Bunuh Diri Terjun ke Jurang. <https://www.merdeka.com/peristiwa/pulang-dari-jepang-tki-telanjang-bulat-bunuh-diri-terjun-ke-jurang.html>. Diakses 1 Agustus 2017.
- Jumilah, Sukatri Melani. 2015. "Hubungan antara Konflik Peran Ganda dengan Stres Kerja Pada Wanita di PT. Pelita Tomangmas". Karanganyar. Program Sarjana Psikologi. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Lady, dkk. 2017. "Analisis Tingkat Stres Kerja dan Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja Pada Pegawai BPBD Kota Cilegon". Jurusan Teknik Industri. Universitas Sultan Ageng Tirtayasa Cilegon.
- Mazidah, Rizqi. 2014. "Gambaran Penagalaman Kerja: Psikologi Pada Tenaga Kerja Wanita (TKW) Indonesia di Desa Sambongsari Kecamatan Weleri Kabupaten Kendal". Thesis. Universitas Muhammadiyah Semarang.
- Margono, Drs. S. Margono. 2004. "Metodologi Penelitian Kualitatif". Bandung: Pt. Remaja Rosdakarya.
- Moulik, Sujoya Raya. 2012. *"Expatriate Satisfaction in International Assignment Perspectives from Indian IT Professional Working in The US"*. International Journal of Studies. Human Resource University of Calcutta. India.
- Mubarak, Wahit Iqbal dkk. 2006. "Ilmu Keperawatan Komunitas 2". Jakarta: Sagung Seto.
- Muniarsih, Erni. 2007. "Hubungan Dukungan Keluarga dengan Tingkat Kecemasan Akibat Hospitalisasi Pada Anak Usia Pra Sekolah di Bangsal I RSUP Dr. Soejarwadi Klaten". Jurnal Kesehatan Surya Medika Yogyakarta.
- Robbins, Stephen P, Timothy A. Judge. 2008. "Perilaku Organisasi". Salemba Empat: Jakarta.
- Ruslina. 2014. "Hubungan antara Konflik Peran Ganda dengan Stres Kerja pada Wanita Bekerja". Fakultas Psikologi. Program Sarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Sarafino, E.P. 1990. *"Health Psychology: Biopsychocial Interaction"*. John Wiley and sons. Inc. Singapore.
- Sasono, Eko. 2004. "Mengelola Stres Kerja". Fokus Ekonomi. Universitas Pandanaran Semarang.

- Subekhi, Akhmad & Jauhar, Muhammad. 2012. "Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MDSM). Prestasi Pustaka: Jakarta.
- Sugiyono. 2010. "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D". Bandung: Alfabeta.
- Susena, Haris. 2011. "Studi Deskriptif Dukungan Keluarga Terhadap Kebersihan Gigi di SD Muhammadiyah 10 Semarang Utara". Universitas Muhammadiyah Semarang.
- Taylor, Taher. M. D. 2003. "*Medical Ethics*". Penerbit Gramedia Pustaka Utama: Jakarta.
- Wahyudi, Firman. 2015. "Hubungan Dukungan Keluarga dan Sosial dengan Penerimaan Citra Tubuh Remaja Obesitas". Fakultas Ilmu Kesehatan. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Widyanto, Putut. 2013. "Hubungan Antara Dukungan Sosial dengan Stres Kerja". Fakultas Psikologi. Universitas Muhammadiyah Surakarta.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kerangka Berpikir



Lampiran 2. *Blueprint Skala Try Out*

Dukungan Sosial Keluarga

| No. | Aspek | Indikator Perilaku |
|-----|---------------------|---|
| 1. | Instrumental | 1. Memberikan kebutuhan secara materi 2. Memberikan kebutuhan non materi 3. Memberikan pelayanan 4. Memberikan waktu |
| 2. | Informatif | 1. Memberikan solusi atas masalah yang dihadapi 2. Memberikan informasi yang dibutuhkan |
| 3. | Emosional | 1. Memberikan kepedulian 2. Menanyakan kabar 3. Memberikan akses untuk bercerita 4. Memberikan perhatian 5. Menanyakan jika ada masalah |
| 4. | Penghargaan | 1. Menghargai pendapat dan keputusan |

Blueprint Dukungan Sosial Keluarga

| No. | Aspek Dukungan Sosial Keluarga | Nomor Item | | Jumlah Item |
|--------------|--------------------------------|----------------------|----------------|-------------|
| | | Favorable | Unfavorable | |
| 1. | Instrumental | 1,2,3,4 | 13,14,15,16,17 | 9 |
| 2. | Informatif | 18,19,25,26,37 | 5,28,38,39,40 | 10 |
| 3. | Emosional | 11,12,32,33,34,35,36 | 6,7,29,30,31 | 12 |
| 4. | Penghargaan | 9,10,20,21 | 8,22,23,24,27 | 9 |
| Total | | 20 | 20 | 40 |

Stres Kerja

| No. | Aspek | Indikator Perilaku |
|-----|------------|---|
| 1. | Fisiologis | 1. Timbul penyakit 2. Kelelahan fisik 3. Mengalami gangguan tidur |
| 2. | Psikologis | 1. Mudah cemas 2. Mudah tersinggung 3. Mudah marah 4. Mudah bosan 5. Kurang konsentrasi |
| 3. | Perilaku | 1. Bermalas-malasan 2. Menghindari pekerjaan 3. Sabotase pekerjaan 4. Pelarian kearah yang buruk 5. Mengurangi/ berlebihan dalam hal makanan. |

Blueprint Stres Kerja

| No. | Aspek Stres kerja | Nomor Item | | Jumlah Item |
|--------------|-------------------|-------------------------|----------------------|-------------|
| | | Favorable | Unfavorable | |
| 1. | Fisiologis | 1,4,5,6,7,8 | 16,27,28,29,30 | 11 |
| 2. | Psikologis | 2,3,9,10,11,31,32,33 | 17,18,19,20,21,36,40 | 15 |
| 3. | Perilaku | 22,23,24,34,35,37,38,39 | 12,13,14,15,25,26, | 14 |
| Total | | 22 | 18 | 40 |

Lampiran 3. Skala Try Out



FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
 Jl. Raya Tlogomas No. 246 Telp. 464318
 psw. 253, 233, 170, 168 Malang



Dengan hormat,

Saya Haifah Hamid (201310230311308) Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang, saat ini sedang melakukan penelitian guna penyusunan skripsi, oleh karena itu saya memohon kesediaan Bapak/ Ibu untuk mengisi angket ini secara jujur sesuai dengan kondisi yang Bapak/ Ibu rasakan. Saya menjamin kerahasiaan dari jawaban Bapak/ Ibu.

Saya berharap Bapak/ Ibu dapat membantu kelancaran penelitian ini. Bantuan dan partisipasi Bapak/ Ibu merupakan sumbangan informasi yang sangat berharga bagi penelitian ini. Atas bantuan dan kerjasama saya ucapkan terimakasih.

Petunjuk Pengisian:

- 1) Isilah identitas pada tempat yang telah disediakan
- 2) Dibawah ini terdapat pernyataan-pernyataan, dan pada setiap pernyataan terdapat lima pilihan jawaban yaitu

SS : Sangat Setuju
 S : Setuju
 R : Ragu
 TS : Tidak Setuju
 STS : Sangat Tidak Setuju
- 3) Pilihlah salah satu jawaban yang menurut Bapak/ Ibu sesuai dengan yang Bapak/ Ibu rasakan atau alami, berilah tanda checklist (√) pada jawaban yang Bapak/ Ibu pilih, apabila Bapak/ Ibu ingin mengganti jawaban sebelumnya, berilah tanda sama dengan (≠) pada jawaban sebelumnya, dan berilah tanda checklist (√) pada jawaban yang baru, contoh:

Jawaban sebelumnya :

| SS | S | R | TS | STS |
|----|---|---|----|-----|
| √ | | | | |

Menjadi :

| SS | S | R | TS | STS |
|----|---|---|----|-----|
| ✓ | ✓ | | | |

4) Periksa kembali jawaban, jangan sampai ada yang terlewatkan.

Identitas

Nama/Inisial :

Umur :

Negara Tempat Bekerja :

Jenis Pekerjaan :

Skala 1

| Keluarga saya... | | SS | S | R | TS | STS |
|------------------|---|----|---|---|----|-----|
| 1. | Membantu ketika saya mengalami masalah ekonomi | | | | | |
| 2. | Bersedia meluangkan waktunya untuk membantu saya | | | | | |
| 3. | Membantu merawat anak-anak | | | | | |
| 4. | Memberikan bantuan ketika saya membutuhkannya | | | | | |
| 5. | Acuh ketika saya mendapatkan masalah | | | | | |
| 6. | Menelepon hanya ketika membutuhkan uang | | | | | |
| 7. | Acuh dengan kehidupan saya di luar negeri | | | | | |
| 8. | Menganggap pekerjaan saya sebagai TKI kurang membanggakan | | | | | |
| 9. | Menghargai keputusan saya untuk bekerja di luar negeri | | | | | |
| 10. | Menghargai kerja keras saya di luar negeri | | | | | |
| 11. | Menelepon dan menanyakan kabar saya | | | | | |
| 12. | Memberikan semangat dan dukungan selama saya bekerja di luar negeri | | | | | |
| 13. | Enggan membantu saya mengurus berkas-berkas ketanaga kerjaan yang saya butuhkan | | | | | |

| | | | | | | |
|-----|--|--|--|--|--|--|
| 14. | Enggan membantu merawat anak-anak | | | | | |
| 15. | Acuh ketika saya mengalami masalah ekonomi | | | | | |
| 16. | Tidak memiliki waktu ketika saya membutuhkan pertolongan | | | | | |
| 17. | Tidak peduli terhadap saya | | | | | |
| 18. | Memberikan informasi tentang keberangkatan ke luar negeri | | | | | |
| 19. | Memberikan saran dan masukan terkait dengan pekerjaan saya | | | | | |
| 20. | Mendukung gagasan saya untuk bekerja di luar negeri | | | | | |
| 21. | Mendukung dan menghargai keputusan yang saya ambil | | | | | |
| 22. | Kurang menyukai pekerjaan saya di luar negeri | | | | | |
| 23. | Kurang menghargai kerja keras saya di luar negeri | | | | | |
| 24. | Membandingkan pekerjaan saya dengan pekerjaan orang lain | | | | | |
| 25. | Memberikan solusi ketika saya menghadapi masalah | | | | | |
| 26. | Memberikan informasi terkait masalah yang saya hadapi | | | | | |
| 27. | Kurang mendukung gagasan bekerja di luar negeri | | | | | |
| 28. | Tidak peduli dengan keberangkatan saya ke luar negeri | | | | | |
| 29. | Enggan mendengarkan apa yang saya hadapi selama di luar negeri | | | | | |
| 30. | Mengacuhkan saya selama di luar negeri | | | | | |
| 31. | Enggan menelepon untuk menanyakan kabar | | | | | |
| 32. | Peduli tentang keadaan saya selama di luar negeri | | | | | |
| 33. | Menanyakan apa yang tengah saya hadapi di luar negeri | | | | | |
| 34. | Memberikan waktunya untuk mendengarkan cerita saya | | | | | |
| 35. | Memberikan semangat selama saya bekerja di luar negeri | | | | | |
| 36. | Menyayangi saya | | | | | |
| 37. | Memberikan informasi terkait permasalahan yang saya hadapi | | | | | |
| 38. | Enggan membantu memberikan | | | | | |

| | | | | | | |
|-----|---|--|--|--|--|--|
| | solusi untuk masalah saya | | | | | |
| 39. | Enggan menanyakan tentang apa yang saya hadapi | | | | | |
| 40. | Tidak memberikan saran dan masukan terkait pekerjaan saya | | | | | |

Skala 2

| Saya..... | | SS | S | R | TS | STS |
|-----------|---|----|---|---|----|-----|
| 1. | Merasa kurang nyaman saat tidur di malam hari | | | | | |
| 2. | Mudah marah bila ditegur ketika bekerja | | | | | |
| 3. | Mudah cemas ketika bekerja | | | | | |
| 4. | Mengalami masalah pencernaan tanpa alasan yang jelas | | | | | |
| 5. | Merasakan kaku pada otot leher ketika bekerja | | | | | |
| 6. | Akhir-akhir ini mengalami kenaikan tekanan darah | | | | | |
| 7. | Merasa mudah lelah ketika bekerja | | | | | |
| 8. | Akhir-akhir ini mudah berkeringat dingin saat bekerja | | | | | |
| 9. | Mudah merasa bosan dengan pekerjaan | | | | | |
| 10. | Merasa sedih akhir-akhir ini | | | | | |
| 11. | Merasa pekerjaan saya sangat berat | | | | | |
| 12. | Bersemangat dalam melakukan semua pekerjaan | | | | | |
| 13. | Berusaha sebaik mungkin dalam bekerja | | | | | |
| 14. | Berusaha untuk berperilaku baik saat bekerja | | | | | |
| 15. | Makan secukupnya | | | | | |
| 16. | Memiliki kualitas tidur yang baik | | | | | |
| 17. | Bahagia dengan pekerjaan yang saya miliki | | | | | |
| 18. | Bersikap optimis dalam menghadapi masalah | | | | | |
| 19. | Merasa nyaman dengan apa yang saya kerjakan | | | | | |
| 20. | Berlapang dada ketika mendapatkan teguran | | | | | |
| 21. | Dapat berkonsentrasi ketika bekerja | | | | | |
| 22. | Menghindari pekerjaan yang berat | | | | | |

| | | | | | | |
|-----|---|--|--|--|--|--|
| 23. | Bermalas-malasan ketika bekerja | | | | | |
| 24. | Mencari alasan untuk menghindari pekerjaan berat | | | | | |
| 25. | Mengerjakan semua pekerjaan yang diberikan tanpa mengeluh | | | | | |
| 26. | Memilih beristirahat agar kembali semangat bekerja keesokan harinya | | | | | |
| 27. | Memiliki tekanan darah yang normal | | | | | |
| 28. | Merasa rileks ketika bekerja | | | | | |
| 29. | Tidak mengalami masalah pencernaan | | | | | |
| 30. | Tidak berkeringat dingin ketika bekerja | | | | | |
| 31. | Mudah tersinggung jika menyangkut pekerjaan | | | | | |
| 32. | Sulit berkonsentrasi ketika bekerja | | | | | |
| 33. | Melamun ketika bekerja | | | | | |
| 34. | Mengonsumsi alkohol ketika lelah bekerja | | | | | |
| 35. | Mengurangi porsi makan | | | | | |
| 36. | Senang dengan pekerjaan saya | | | | | |
| 37. | Kehilangan nafsu makan akhir-akhir ini | | | | | |
| 38. | Acuh terhadap orang lain di lingkungan kerja | | | | | |
| 39. | Berkata kasar ketika sedang lelah dengan pekerjaan | | | | | |
| 40. | Bersyukur dengan pekerjaan yang saya dapatkan | | | | | |

Lampiran 4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

- Dukungan Keluarga**

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
|------------------|--|------------|
| ,954 | ,955 | 40 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Squared Multiple Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|---------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|------------------------------|----------------------------------|
| item_1 | 109,27 | 596,429 | ,625 | . | ,952 |
| item_2 | 109,41 | 591,751 | ,653 | . | ,952 |
| Item_3 | 109,23 | 600,949 | ,637 | . | ,952 |
| item_4 | 109,51 | 586,211 | ,667 | . | ,952 |
| item_5 | 109,91 | 602,916 | ,594 | . | ,953 |
| item_6 | 109,65 | 590,783 | ,622 | . | ,952 |
| item_7 | 109,86 | 596,939 | ,627 | . | ,952 |
| item_8 | 109,62 | 606,791 | ,563 | . | ,953 |
| item_9 | 109,31 | 610,728 | ,520 | . | ,953 |
| item_10 | 109,21 | 607,343 | ,556 | . | ,953 |
| item_11 | 109,36 | 605,578 | ,566 | . | ,953 |
| item_12 | 109,45 | 598,802 | ,575 | . | ,953 |
| item_13 | 109,47 | 605,286 | ,591 | . | ,953 |
| item_14 | 109,62 | 613,635 | ,568 | . | ,953 |
| item_15 | 109,42 | 608,666 | ,574 | . | ,953 |
| item_16 | 109,60 | 599,397 | ,605 | . | ,952 |
| item_17 | 109,51 | 597,849 | ,598 | . | ,952 |
| item_18 | 109,70 | 592,072 | ,640 | . | ,952 |
| item_19 | 109,67 | 597,076 | ,605 | . | ,952 |
| item_20 | 109,67 | 597,076 | ,605 | . | ,952 |
| item_21 | 109,71 | 611,413 | ,623 | . | ,953 |
| item_22 | 109,70 | 615,487 | ,504 | . | ,953 |
| item_23 | 109,70 | 616,513 | ,472 | . | ,953 |
| item_24 | 109,10 | 607,845 | ,508 | . | ,953 |
| item_25 | 109,71 | 615,194 | ,394 | . | ,954 |
| item_26 | 109,75 | 611,646 | ,514 | . | ,953 |

| | | | | | |
|---------|--------|---------|------|---|------|
| item_27 | 109,75 | 609,827 | ,414 | . | ,954 |
| item_28 | 109,56 | 606,238 | ,560 | . | ,953 |
| item_29 | 109,47 | 604,702 | ,550 | . | ,953 |
| item_30 | 109,66 | 593,363 | ,616 | . | ,952 |
| item_31 | 109,52 | 602,361 | ,556 | . | ,953 |
| item_32 | 109,30 | 592,088 | ,643 | . | ,952 |
| item_33 | 109,30 | 592,088 | ,643 | . | ,952 |
| item_34 | 109,09 | 600,812 | ,643 | . | ,952 |
| item_35 | 109,18 | 608,631 | ,556 | . | ,953 |
| item_36 | 109,37 | 592,616 | ,603 | . | ,953 |
| item_37 | 109,78 | 602,504 | ,570 | . | ,953 |
| item_38 | 109,84 | 589,562 | ,584 | . | ,953 |
| item_39 | 109,43 | 583,623 | ,604 | . | ,953 |
| item_40 | 109,38 | 607,021 | ,515 | . | ,953 |

- **Stres Kerja Uji 1**

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
|------------------|--|------------|
| ,964 | ,959 | 40 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Squared Multiple Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|---------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|------------------------------|----------------------------------|
| Item_1 | 104,32 | 630,339 | ,138 | . | ,966 |
| Item_2 | 104,80 | 622,254 | ,431 | . | ,964 |
| Item_3 | 104,01 | 593,603 | ,875 | . | ,962 |
| Item_4 | 105,60 | 628,030 | ,224 | . | ,965 |
| Item_5 | 104,10 | 602,870 | ,807 | . | ,962 |
| Item_6 | 103,57 | 595,864 | ,791 | . | ,962 |
| Item_7 | 103,75 | 591,286 | ,801 | . | ,962 |
| Item_8 | 103,90 | 578,939 | ,915 | . | ,961 |
| Item_9 | 103,25 | 593,967 | ,810 | . | ,962 |
| Item_10 | 103,91 | 605,976 | ,782 | . | ,962 |
| Item_11 | 103,63 | 598,075 | ,749 | . | ,962 |
| Item_12 | 105,30 | 617,506 | ,605 | . | ,963 |
| Item_13 | 105,07 | 592,307 | ,884 | . | ,962 |

| | | | | | |
|---------|--------|---------|-------|---|------|
| Item_14 | 103,79 | 590,984 | ,766 | . | ,962 |
| Item_15 | 105,29 | 614,016 | ,749 | . | ,963 |
| Item_16 | 104,38 | 600,217 | ,677 | . | ,963 |
| Item_17 | 104,37 | 592,797 | ,920 | . | ,962 |
| Item_18 | 104,70 | 575,530 | ,906 | . | ,961 |
| Item_19 | 104,31 | 578,273 | ,879 | . | ,962 |
| Item_20 | 104,57 | 581,663 | ,899 | . | ,961 |
| Item_21 | 104,37 | 591,369 | ,874 | . | ,962 |
| Item_22 | 104,00 | 601,935 | ,783 | . | ,962 |
| Item_23 | 104,43 | 617,673 | ,462 | . | ,964 |
| Item_24 | 104,38 | 627,734 | ,494 | . | ,964 |
| Item_25 | 104,68 | 642,379 | -,133 | . | ,965 |
| Item_26 | 104,85 | 620,704 | ,378 | . | ,964 |
| Item_27 | 104,49 | 615,387 | ,652 | . | ,963 |
| Item_28 | 104,37 | 623,600 | ,447 | . | ,964 |
| Item_29 | 104,57 | 631,362 | ,185 | . | ,965 |
| Item_30 | 104,25 | 593,221 | ,760 | . | ,962 |
| Item_31 | 104,24 | 620,555 | ,444 | . | ,964 |
| Item_32 | 103,67 | 618,998 | ,445 | . | ,964 |
| Item_33 | 103,96 | 608,662 | ,737 | . | ,963 |
| Item_34 | 105,02 | 634,814 | ,162 | . | ,965 |
| Item_35 | 104,20 | 635,002 | ,106 | . | ,965 |
| Item_36 | 105,04 | 616,999 | ,561 | . | ,963 |
| Item_37 | 104,61 | 589,405 | ,880 | . | ,962 |
| Item_38 | 104,57 | 605,111 | ,625 | . | ,963 |
| Item_39 | 104,22 | 617,155 | ,477 | . | ,964 |
| Item_40 | 105,69 | 635,684 | ,080 | . | ,965 |

- **Stres Kerja Uji 2**

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
|------------------|--|------------|
| ,973 | ,972 | 33 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Squared Multiple Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|--|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|------------------------------|----------------------------------|
| | | | | | |

| | | | | | |
|---------|-------|---------|------|---|------|
| Item_2 | 89,31 | 592,474 | ,357 | . | ,974 |
| Item_3 | 88,52 | 562,462 | ,862 | . | ,972 |
| Item_5 | 88,61 | 570,421 | ,818 | . | ,972 |
| Item_6 | 88,08 | 562,597 | ,821 | . | ,972 |
| Item_7 | 88,26 | 557,387 | ,842 | . | ,972 |
| Item_8 | 88,41 | 546,433 | ,935 | . | ,971 |
| Item_9 | 87,76 | 561,902 | ,816 | . | ,972 |
| Item_10 | 88,42 | 573,691 | ,787 | . | ,972 |
| Item_11 | 88,14 | 563,957 | ,794 | . | ,972 |
| Item_12 | 89,81 | 587,113 | ,546 | . | ,973 |
| Item_13 | 89,58 | 561,622 | ,863 | . | ,972 |
| Item_14 | 88,30 | 557,445 | ,799 | . | ,972 |
| Item_15 | 89,80 | 583,126 | ,705 | . | ,973 |
| Item_16 | 88,89 | 567,244 | ,697 | . | ,972 |
| Item_17 | 88,88 | 560,398 | ,935 | . | ,971 |
| Item_18 | 89,21 | 543,772 | ,915 | . | ,971 |
| Item_19 | 88,82 | 547,880 | ,864 | . | ,972 |
| Item_20 | 89,08 | 549,230 | ,916 | . | ,971 |
| Item_21 | 88,88 | 558,411 | ,899 | . | ,971 |
| Item_22 | 88,51 | 570,121 | ,779 | . | ,972 |
| Item_23 | 88,94 | 585,614 | ,454 | . | ,974 |
| Item_24 | 88,89 | 594,902 | ,502 | . | ,973 |
| Item_26 | 89,36 | 591,165 | ,313 | . | ,974 |
| Item_27 | 89,00 | 583,070 | ,652 | . | ,973 |
| Item_28 | 88,88 | 591,115 | ,445 | . | ,973 |
| Item_30 | 88,76 | 562,236 | ,746 | . | ,972 |
| Item_31 | 88,75 | 585,445 | ,512 | . | ,973 |
| Item_32 | 88,18 | 585,984 | ,459 | . | ,973 |
| Item_33 | 88,47 | 575,567 | ,762 | . | ,972 |
| Item_36 | 89,55 | 587,274 | ,490 | . | ,973 |
| Item_37 | 89,12 | 557,071 | ,893 | . | ,971 |
| Item_38 | 89,08 | 571,179 | ,662 | . | ,973 |
| Item_39 | 88,73 | 583,105 | ,516 | . | ,973 |

| Alat Ukur | Jumlah Item Valid | Indeks Validitas | Indeks Reliabilitas (Alpha) |
|-------------------------|-------------------|------------------|-----------------------------|
| Skala Dukungan Keluarga | 40 | 0.394 – 0,667 | 0.955 |
| Skala Stres Kerja | 33 | 0.313 – 0.935 | 0.972 |

Lampiran 5. *Blue Print* Instrumen Penelitian

- Skala Dukungan Keluarga

| No. | Aspek Dukukungan Sosial Keluarga | Nomor Item | | Jumlah Item |
|--------------|----------------------------------|----------------------|----------------|-------------|
| | | Favorable | Unfavorable | |
| 1. | Instrumental | 1,2,3,4 | 13,14,15,16,17 | 9 |
| 2. | Informatif | 18,19,25,26,37 | 5,28,38,39,40 | 10 |
| 3. | Emosional | 11,12,32,33,34,35,36 | 6,7,29,30,31 | 12 |
| 4. | Penghargaan | 9,10,20,21 | 8,22,23,24,27 | 9 |
| Total | | 20 | 20 | 40 |

- Skala Stres Kerja

| No. | Aspek Stres kerja | Nomor Item | | Jumlah Item |
|--------------|-------------------|--------------------|-------------------|-------------|
| | | Favorable | Unfavorable | |
| 1. | Fisiologis | 3,4,5,6 | 14,24,25,26 | 8 |
| 2. | Psikologis | 1,2,7,8,9,27,28,29 | 15,16,17,18,19,30 | 14 |
| 3. | Perilaku | 20,21,22,31,32,33 | 10,11,12,13,23 | 11 |
| Total | | 18 | 15 | 33 |

Lampiran 6. Instrumen Penelitian



FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
 Jl. Raya Tlogomas No. 246 Telp. 464318
 psw. 253, 233, 170, 168 Malang



Dengan hormat,

Saya Haifah Hamid (201310230311308) Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang, saat ini sedang melakukan penelitian guna penyusunan skripsi, oleh karena itu saya memohon kesediaan Bapak/ Ibu untuk mengisi angket ini secara jujur sesuai dengan kondisi yang Bapak/ Ibu rasakan. Saya menjamin kerahasiaan dari jawaban Bapak/ Ibu.

Saya berharap Bapak/ Ibu dapat membantu kelancaran penelitian ini. Bantuan dan partisipasi Bapak/ Ibu merupakan sumbangan informasi yang sangat berharga bagi penelitian ini. Atas bantuan dan kerjasama saya ucapkan terimakasih.

Petunjuk Pengisian:

- 1) Isilah identitas pada tempat yang telah disediakan
- 2) Dibawah ini terdapat pernyataan-pernyataan, dan pada setiap pernyataan terdapat lima pilihan jawaban yaitu

SS : Sangat Setuju
 S : Setuju
 R : Ragu
 TS : Tidak Setuju
 STS : Sangat Tidak Setuju
- 3) Pilihlah salah satu jawaban yang menurut Bapak/ Ibu sesuai dengan yang Bapak/ Ibu rasakan atau alami, berilah tanda checklist (√) pada jawaban yang Bapak/ Ibu pilih, apabila Bapak/ Ibu ingin mengganti jawaban sebelumnya, berilah tanda sama dengan (≠) pada jawaban sebelumnya, dan berilah tanda checklist (√) pada jawaban yang baru, contoh:

Jawaban sebelumnya :

| SS | S | R | TS | STS |
|----|---|---|----|-----|
| √ | | | | |

Menjadi :

| | | | | |
|----|---|---|----|-----|
| SS | S | R | TS | STS |
| ✓ | ✓ | | | |

4) Periksa kembali jawaban, jangan sampai ada yang terlewatkan.

Identitas

Nama/Inisial :

Umur :

Negara Tempat Bekerja :

Jenis Pekerjaan :

Skala 1

| Keluarga saya... | | SS | S | R | TS | STS |
|------------------|---|----|---|---|----|-----|
| 1. | Membantu ketika saya mengalami masalah ekonomi | | | | | |
| 2. | Bersedia meluangkan waktunya untuk membantu saya | | | | | |
| 3. | Membantu merawat anak-anak | | | | | |
| 4. | Memberikan bantuan ketika saya membutuhkannya | | | | | |
| 5. | Acuh ketika saya mendapatkan masalah | | | | | |
| 6. | Menelepon hanya ketika membutuhkan uang | | | | | |
| 7. | Acuh dengan kehidupan saya di luar negeri | | | | | |
| 8. | Menganggap pekerjaan saya sebagai TKI kurang membanggakan | | | | | |
| 9. | Menghargai keputusan saya untuk bekerja di luar negeri | | | | | |
| 10. | Menghargai kerja keras saya di luar negeri | | | | | |
| 11. | Menelepon dan menanyakan kabar saya | | | | | |
| 12. | Memberikan semangat dan dukungan selama saya bekerja di luar negeri | | | | | |
| 13. | Enggan membantu saya mengurus berkas-berkas ketanaga kerjaan yang saya butuhkan | | | | | |

| | | | | | | |
|-----|--|--|--|--|--|--|
| 14. | Enggan membantu merawat anak-anak | | | | | |
| 15. | Acuh ketika saya mengalami masalah ekonomi | | | | | |
| 16. | Tidak memiliki waktu ketika saya membutuhkan pertolongan | | | | | |
| 17. | Tidak peduli terhadap saya | | | | | |
| 18. | Memberikan informasi tentang keberangkatan ke luar negeri | | | | | |
| 19. | Memberikan saran dan masukan terkait dengan pekerjaan saya | | | | | |
| 20. | Mendukung gagasan saya untuk bekerja di luar negeri | | | | | |
| 21. | Mendukung dan menghargai keputusan yang saya ambil | | | | | |
| 22. | Kurang menyukai pekerjaan saya di luar negeri | | | | | |
| 23. | Kurang menghargai kerja keras saya di luar negeri | | | | | |
| 24. | Membandingkan pekerjaan saya dengan pekerjaan orang lain | | | | | |
| 25. | Memberikan solusi ketika saya menghadapi masalah | | | | | |
| 26. | Memberikan informasi terkait masalah yang saya hadapi | | | | | |
| 27. | Kurang mendukung gagasan bekerja di luar negeri | | | | | |
| 28. | Tidak peduli dengan keberangkatan saya ke luar negeri | | | | | |
| 29. | Enggan mendengarkan apa yang saya hadapi selama di luar negeri | | | | | |
| 30. | Mengacuhkan saya selama di luar negeri | | | | | |
| 31. | Enggan menelepon untuk menanyakan kabar | | | | | |
| 32. | Peduli tentang keadaan saya selama di luar negeri | | | | | |
| 33. | Menanyakan apa yang tengah saya hadapi di luar negeri | | | | | |
| 34. | Memberikan waktunya untuk mendengarkan cerita saya | | | | | |
| 35. | Memberikan semangat selama saya bekerja di luar negeri | | | | | |
| 36. | Menyayangi saya | | | | | |
| 37. | Memberikan informasi terkait permasalahan yang saya hadapi | | | | | |
| 38. | Enggan membantu memberikan | | | | | |

| | | | | | | |
|-----|---|--|--|--|--|--|
| | solusi untuk masalah saya | | | | | |
| 39. | Enggan menanyakan tentang apa yang saya hadapi | | | | | |
| 40. | Tidak memberikan saran dan masukan terkait pekerjaan saya | | | | | |

Skala 2

| Saya..... | | SS | S | R | TS | STS |
|-----------|---|----|---|---|----|-----|
| 1. | Mudah marah bila ditegur ketika bekerja | | | | | |
| 2. | Mudah cemas ketika bekerja | | | | | |
| 3. | Merasakan kaku pada otot leher ketika bekerja | | | | | |
| 4. | Akhir-akhir ini mengalami kenaikan tekanan darah | | | | | |
| 5. | Merasa mudah lelah ketika bekerja | | | | | |
| 6. | Akhir-akhir ini mudah berkeringat dingin saat bekerja | | | | | |
| 7. | Mudah merasa bosan dengan pekerjaan | | | | | |
| 8. | Merasa sedih akhir-akhir ini | | | | | |
| 9. | Merasa pekerjaan saya sangat berat | | | | | |
| 10. | Bersemangat dalam melakukan semua pekerjaan | | | | | |
| 11. | Berusaha sebaik mungkin dalam bekerja | | | | | |
| 12. | Berusaha untuk berperilaku baik saat bekerja | | | | | |
| 13. | Makan secukupnya | | | | | |
| 14. | Memiliki kulaitas tidur yang baik | | | | | |
| 15. | Bahagia dengan pekerjaan yang saya miliki | | | | | |
| 16. | Bersikap optimis dalam menghadapi masalah | | | | | |
| 17. | Merasa nyaman dengan apa yang saya kerjakan | | | | | |
| 18. | Berlapang dada ketika mendapatkan teguran | | | | | |
| 19. | Dapat berkonsentrasi ketika bekerja | | | | | |
| 20. | Menghindari pekerjaan yang berat | | | | | |
| 21. | Bermalas-malasan ketika bekerja | | | | | |
| 22. | Mencari alasan untuk menghindari pekerjaan berat | | | | | |

| | | | | | | |
|-----|---|--|--|--|--|--|
| 23. | Memilih beristirahat agar kembali semangat bekerja keesokan harinya | | | | | |
| 24. | Memiliki tekanan darah yang normal | | | | | |
| 25. | Merasa rileks ketika bekerja | | | | | |
| 26. | Tidak berkeringat dingin ketika bekerja | | | | | |
| 27. | Mudah tersinggung jika menyangkut pekerjaan | | | | | |
| 28. | Sulit berkonsentrasi ketika bekerja | | | | | |
| 29. | Melamun ketika bekerja | | | | | |
| 30. | Senang dengan pekerjaan saya | | | | | |
| 31. | Kehilangan nafsu makan akhir-akhir ini | | | | | |
| 32. | Acuh terhadap orang lain di lingkungan kerja | | | | | |
| 33. | Berkata kasar ketika sedang lelah dengan pekerjaan | | | | | |

Lampiran 7. Hasil Uji Normalitas Data

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
| | | Unstandardized Residual |
| N | | 237 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | ,0000000 |
| | Std. Deviation | 19,63460588 |
| | Absolute | ,079 |
| Most Extreme Differences | Positive | ,079 |
| | Negative | -,056 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | 1,217 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,103 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Lampiran 8. Hasil Analisa Data (Hipotesa)

KORELASI

| Correlations | | | |
|------------------|---------------------|----------------------|--------------|
| | | X_Dukunganso sial | Y_Streskerja |
| X_Dukungansosial | Pearson Correlation | 1 | -,729** |
| | Sig. (2-tailed) | | ,000 |
| | N | 237 | 237 |
| Y_Streskerja | Pearson Correlation | -,729** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | |
| | N | 237 | 237 |

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

ANALISA REGRESI

Variables Entered/Removed^a

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|--------------------|-------------------|--------|
| 1 | X_DSK ^b | . | Enter |

a. Dependent Variable: Y_DSK

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,729 ^a | ,532 | ,530 | 19,676 |

a. Predictors: (Constant), X_DSK

b. Dependent Variable: Y_DSK

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|-----|-------------|---------|-------------------|
| 1 | Regression | 103350,039 | 1 | 103350,039 | 266,945 | ,000 ^b |
| | Residual | 90982,189 | 235 | 387,158 | | |
| | Total | 194332,228 | 236 | | | |

a. Dependent Variable: Y_DSK

b. Predictors: (Constant), X_DSK

Lampiran 9. Hasil Perhitungan *T-score*

| SUBJEK | Z DS | Z SK | T DS | KATEGORI DS | T SK | KATEGORI SK |
|--------|----------|----------|--------|-------------|-------|-------------|
| 1 | ,22650 | -,85886 | 114,15 | Tinggi | 25,95 | Rendah |
| 2 | ,71948 | -,89371 | 131,90 | Tinggi | 24,98 | Rendah |
| 3 | ,82904 | -,82401 | 135,85 | Tinggi | 26,93 | Rendah |
| 4 | -1,27984 | 1,19720 | 59,93 | Rendah | 83,52 | Tinggi |
| 5 | ,17172 | -,85886 | 112,18 | Tinggi | 25,95 | Rendah |
| 6 | ,36344 | -,02250 | 119,08 | Tinggi | 49,37 | Rendah |
| 7 | ,55516 | -,51038 | 125,99 | Tinggi | 35,71 | Rendah |
| 8 | ,63732 | -,64977 | 128,94 | Tinggi | 31,81 | Rendah |
| 9 | ,36344 | -,78916 | 119,08 | Tinggi | 27,90 | Rendah |
| 10 | ,36344 | -,61492 | 119,08 | Tinggi | 32,78 | Rendah |
| 11 | ,63732 | -,64977 | 128,94 | Tinggi | 31,81 | Rendah |
| 12 | -1,49895 | 1,51084 | 52,04 | Rendah | 92,30 | Tinggi |
| 13 | -1,47156 | 1,40629 | 53,02 | Rendah | 89,38 | Tinggi |
| 14 | ,55516 | -,54522 | 125,99 | Tinggi | 34,73 | Rendah |
| 15 | ,36344 | -,96341 | 119,08 | Tinggi | 23,02 | Rendah |
| 16 | ,25389 | -1,06795 | 115,14 | Tinggi | 20,10 | Rendah |
| 17 | ,36344 | -,96341 | 119,08 | Tinggi | 23,02 | Rendah |
| 18 | -1,33462 | 1,26690 | 57,95 | Rendah | 85,47 | Tinggi |
| 19 | -1,41678 | 1,12750 | 55,00 | Rendah | 81,57 | Tinggi |
| 20 | ,69210 | -,89371 | 130,92 | Tinggi | 24,98 | Rendah |
| 21 | -1,33462 | 1,33659 | 57,95 | Rendah | 87,42 | Tinggi |
| 22 | -1,38939 | ,77902 | 55,98 | Rendah | 71,81 | Tinggi |
| 23 | ,91120 | -,58007 | 138,80 | Tinggi | 33,76 | Rendah |
| 24 | ,96598 | -,78916 | 140,78 | Tinggi | 27,90 | Rendah |
| 25 | ,74687 | -,51038 | 132,89 | Tinggi | 35,71 | Rendah |

| | | | | | | |
|-----------|----------|----------|--------|--------|--------|--------|
| 26 | ,96598 | -,64977 | 140,78 | Tinggi | 31,81 | Rendah |
| 27 | ,25389 | -1,03310 | 115,14 | Tinggi | 21,07 | Rendah |
| 28 | -1,60850 | 1,19720 | 48,09 | Rendah | 83,52 | Tinggi |
| 29 | ,91120 | -,82401 | 138,80 | Tinggi | 26,93 | Rendah |
| 30 | -1,44417 | ,74417 | 54,01 | Rendah | 70,84 | Tinggi |
| 31 | ,69210 | -,92856 | 130,92 | Tinggi | 24,00 | Rendah |
| 32 | ,80165 | -,92856 | 134,86 | Tinggi | 24,00 | Rendah |
| 33 | 1,04814 | -,96341 | 143,73 | Tinggi | 23,02 | Rendah |
| 34 | -1,30723 | ,74417 | 58,94 | Rendah | 70,84 | Tinggi |
| 35 | -1,27984 | ,88356 | 59,93 | Rendah | 74,74 | Tinggi |
| 36 | ,99337 | -,89371 | 141,76 | Tinggi | 24,98 | Rendah |
| 37 | ,85643 | 1,37144 | 136,83 | Tinggi | 88,40 | Tinggi |
| 38 | ,80165 | -1,24219 | 134,86 | Tinggi | 15,22 | Rendah |
| 39 | ,58254 | 1,68508 | 126,97 | Tinggi | 97,18 | Tinggi |
| 40 | ,52777 | 1,02296 | 125,00 | Tinggi | 78,64 | Tinggi |
| 41 | ,96598 | 1,71993 | 140,78 | Tinggi | 98,16 | Tinggi |
| 42 | ,11695 | 1,40629 | 110,21 | Tinggi | 89,38 | Tinggi |
| 43 | ,36344 | 1,26690 | 119,08 | Tinggi | 85,47 | Tinggi |
| 44 | ,55516 | 1,44114 | 125,99 | Tinggi | 90,35 | Tinggi |
| 45 | ,82904 | 1,58053 | 135,85 | Tinggi | 94,25 | Tinggi |
| 46 | ,71948 | 1,30174 | 131,90 | Tinggi | 86,45 | Tinggi |
| 47 | ,19911 | 1,78962 | 113,17 | Tinggi | 100,11 | Tinggi |
| 48 | ,22650 | 1,09265 | 114,15 | Tinggi | 80,59 | Tinggi |
| 49 | ,80165 | 1,54568 | 134,86 | Tinggi | 93,28 | Tinggi |
| 50 | ,36344 | -1,13765 | 119,08 | Tinggi | 18,15 | Rendah |
| 51 | 1,04814 | -,58007 | 143,73 | Tinggi | 33,76 | Rendah |
| 52 | ,60993 | -,71947 | 127,96 | Tinggi | 29,85 | Rendah |
| 53 | ,39083 | -1,27704 | 120,07 | Tinggi | 14,24 | Rendah |

| | | | | | | |
|-----------|----------|----------|--------|--------|--------|--------|
| 54 | ,36344 | -,54522 | 119,08 | Tinggi | 34,73 | Rendah |
| 55 | ,63732 | -,58007 | 128,94 | Tinggi | 33,76 | Rendah |
| 56 | ,08956 | -,58007 | 109,22 | Tinggi | 33,76 | Rendah |
| 57 | ,17172 | ,84871 | 112,18 | Tinggi | 73,76 | Tinggi |
| 58 | ,44560 | -1,06795 | 122,04 | Tinggi | 20,10 | Rendah |
| 59 | ,14434 | ,95326 | 111,20 | Tinggi | 76,69 | Tinggi |
| 60 | ,17172 | ,43053 | 112,18 | Tinggi | 62,05 | Tinggi |
| 61 | ,33605 | ,95326 | 118,10 | Tinggi | 76,69 | Tinggi |
| 62 | ,85643 | ,77902 | 136,83 | Tinggi | 71,81 | Tinggi |
| 63 | ,55516 | ,50023 | 125,99 | Tinggi | 64,01 | Tinggi |
| 64 | ,93859 | 1,19720 | 139,79 | Tinggi | 83,52 | Tinggi |
| 65 | ,52777 | -1,13765 | 125,00 | Tinggi | 18,15 | Rendah |
| 66 | ,74687 | -,99825 | 132,89 | Tinggi | 22,05 | Rendah |
| 67 | ,08956 | -,89371 | 109,22 | Tinggi | 24,98 | Rendah |
| 68 | -1,66327 | ,88356 | 46,12 | Rendah | 74,74 | Tinggi |
| 69 | ,99337 | -,26644 | 141,76 | Tinggi | 42,54 | Rendah |
| 70 | 1,02075 | -,05735 | 142,75 | Tinggi | 48,39 | Rendah |
| 71 | ,41822 | -,30128 | 121,06 | Tinggi | 41,56 | Rendah |
| 72 | -1,49895 | ,60478 | 52,04 | Rendah | 66,93 | Tinggi |
| 73 | -1,30723 | 1,82447 | 58,94 | Rendah | 101,09 | Tinggi |
| 74 | -1,58111 | 1,47599 | 49,08 | Rendah | 91,33 | Tinggi |
| 75 | -1,47156 | 1,26690 | 53,02 | Rendah | 85,47 | Tinggi |
| 76 | ,14434 | -,40583 | 111,20 | Tinggi | 38,64 | Rendah |
| 77 | ,39083 | -1,13765 | 120,07 | Tinggi | 18,15 | Rendah |
| 78 | ,11695 | -,75431 | 110,21 | Tinggi | 28,88 | Rendah |
| 79 | ,91120 | -,92856 | 138,80 | Tinggi | 24,00 | Rendah |
| 80 | -1,33462 | 1,47599 | 57,95 | Rendah | 91,33 | Tinggi |
| 81 | -1,47156 | 1,75477 | 53,02 | Rendah | 99,13 | Tinggi |

| | | | | | | |
|------------|----------|----------|--------|--------|-------|--------|
| 82 | 1,02075 | -,99825 | 142,75 | Tinggi | 22,05 | Rendah |
| 83 | ,77426 | -1,17250 | 133,87 | Tinggi | 17,17 | Rendah |
| 84 | ,96598 | -1,20734 | 140,78 | Tinggi | 16,19 | Rendah |
| 85 | ,88381 | -,92856 | 137,82 | Tinggi | 24,00 | Rendah |
| 86 | ,41822 | -,78916 | 121,06 | Tinggi | 27,90 | Rendah |
| 87 | -1,82760 | ,43053 | 40,21 | Rendah | 62,05 | Tinggi |
| 88 | ,08956 | -,71947 | 109,22 | Tinggi | 29,85 | Rendah |
| 89 | ,30866 | -,61492 | 117,11 | Tinggi | 32,78 | Rendah |
| 90 | ,60993 | -,37098 | 127,96 | Tinggi | 39,61 | Rendah |
| 91 | -1,44417 | 1,54568 | 54,01 | Rendah | 93,28 | Tinggi |
| 92 | -1,71805 | 1,68508 | 44,15 | Rendah | 97,18 | Tinggi |
| 93 | ,39083 | -,58007 | 120,07 | Tinggi | 33,76 | Rendah |
| 94 | 1,02075 | -,89371 | 142,75 | Tinggi | 24,98 | Rendah |
| 95 | ,33605 | -,26644 | 118,10 | Tinggi | 42,54 | Rendah |
| 96 | -1,74544 | 1,12750 | 43,16 | Rendah | 81,57 | Tinggi |
| 97 | -1,74544 | 1,30174 | 43,16 | Rendah | 86,45 | Tinggi |
| 98 | ,66471 | -1,03310 | 129,93 | Tinggi | 21,07 | Rendah |
| 99 | ,91120 | -,68462 | 138,80 | Tinggi | 30,83 | Rendah |
| 100 | -1,47156 | 1,65023 | 53,02 | Rendah | 96,21 | Tinggi |
| 101 | -1,60850 | 1,75477 | 48,09 | Rendah | 99,13 | Tinggi |
| 102 | ,55516 | -,47553 | 125,99 | Tinggi | 36,69 | Rendah |
| 103 | ,91120 | -,75431 | 138,80 | Tinggi | 28,88 | Rendah |
| 104 | ,28128 | -,71947 | 116,13 | Tinggi | 29,85 | Rendah |
| 105 | ,11695 | -,54522 | 110,21 | Tinggi | 34,73 | Rendah |
| 106 | -1,55372 | ,67447 | 50,07 | Rendah | 68,89 | Tinggi |
| 107 | -1,36201 | ,91841 | 56,97 | Rendah | 75,72 | Tinggi |
| 108 | -1,27984 | 1,26690 | 59,93 | Rendah | 85,47 | Tinggi |
| 109 | -1,66327 | ,50023 | 46,12 | Rendah | 64,01 | Tinggi |

| | | | | | | |
|------------|----------|----------|--------|--------|--------|--------|
| 110 | -1,55372 | ,60478 | 50,07 | Rendah | 66,93 | Tinggi |
| 111 | ,99337 | -1,48613 | 141,76 | Tinggi | 8,39 | Rendah |
| 112 | 1,02075 | -,78916 | 142,75 | Tinggi | 27,90 | Rendah |
| 113 | ,50038 | -1,10280 | 124,01 | Tinggi | 19,12 | Rendah |
| 114 | ,08956 | -,23159 | 109,22 | Tinggi | 43,52 | Rendah |
| 115 | ,22650 | -1,34674 | 114,15 | Tinggi | 12,29 | Rendah |
| 116 | ,82904 | -,40583 | 135,85 | Tinggi | 38,64 | Rendah |
| 117 | ,66471 | -,37098 | 129,93 | Tinggi | 39,61 | Rendah |
| 118 | 1,04814 | -,05735 | 143,73 | Tinggi | 48,39 | Rendah |
| 119 | ,14434 | -,09219 | 111,20 | Tinggi | 47,42 | Rendah |
| 120 | ,58254 | -1,27704 | 126,97 | Tinggi | 14,24 | Rendah |
| 121 | -1,82760 | 1,82447 | 40,21 | Rendah | 101,09 | Tinggi |
| 122 | -1,55372 | 1,61538 | 50,07 | Rendah | 95,23 | Tinggi |
| 123 | ,08956 | -1,31189 | 109,22 | Tinggi | 13,27 | Rendah |
| 124 | 1,04814 | -,19674 | 143,73 | Tinggi | 44,49 | Rendah |
| 125 | -1,80021 | ,81387 | 41,19 | Rendah | 72,79 | Tinggi |
| 126 | -1,47156 | ,63962 | 53,02 | Rendah | 67,91 | Tinggi |
| 127 | ,52777 | -,44068 | 125,00 | Tinggi | 37,66 | Rendah |
| 128 | ,96598 | -,33613 | 140,78 | Tinggi | 40,59 | Rendah |
| 129 | ,60993 | -1,34674 | 127,96 | Tinggi | 12,29 | Rendah |
| 130 | ,82904 | -,09219 | 135,85 | Tinggi | 47,42 | Rendah |
| 131 | ,74687 | -,61492 | 132,89 | Tinggi | 32,78 | Rendah |
| 132 | -1,33462 | ,98811 | 57,95 | Rendah | 77,67 | Tinggi |
| 133 | ,08956 | -1,45128 | 109,22 | Tinggi | 9,36 | Rendah |
| 134 | ,44560 | -,16189 | 122,04 | Tinggi | 45,47 | Rendah |
| 135 | 1,04814 | -,02250 | 143,73 | Tinggi | 49,37 | Rendah |
| 136 | -1,36201 | 1,71993 | 56,97 | Rendah | 98,16 | Tinggi |
| 137 | ,33605 | -1,17250 | 118,10 | Tinggi | 17,17 | Rendah |

| | | | | | | |
|------------|----------|----------|--------|--------|--------|--------|
| 138 | -1,63589 | ,46538 | 47,11 | Rendah | 63,03 | Tinggi |
| 139 | ,11695 | -1,03310 | 110,21 | Tinggi | 21,07 | Rendah |
| 140 | ,93859 | -,71947 | 139,79 | Tinggi | 29,85 | Rendah |
| 141 | ,66471 | -,82401 | 129,93 | Tinggi | 26,93 | Rendah |
| 142 | ,50038 | -1,10280 | 124,01 | Tinggi | 19,12 | Rendah |
| 143 | -1,49895 | ,70932 | 52,04 | Rendah | 69,86 | Tinggi |
| 144 | ,74687 | -1,41644 | 132,89 | Tinggi | 10,34 | Rendah |
| 145 | ,93859 | -,96341 | 139,79 | Tinggi | 23,02 | Rendah |
| 146 | ,60993 | -,02250 | 127,96 | Tinggi | 49,37 | Rendah |
| 147 | -1,30723 | 1,85932 | 58,94 | Rendah | 102,06 | Tinggi |
| 148 | -1,63589 | ,53508 | 47,11 | Rendah | 64,98 | Tinggi |
| 149 | ,30866 | -,58007 | 117,11 | Tinggi | 33,76 | Rendah |
| 150 | -1,71805 | ,56993 | 44,15 | Rendah | 65,96 | Tinggi |
| 151 | ,60993 | -,99825 | 127,96 | Tinggi | 22,05 | Rendah |
| 152 | ,22650 | -,40583 | 114,15 | Tinggi | 38,64 | Rendah |
| 153 | ,47299 | -1,03310 | 123,03 | Tinggi | 21,07 | Rendah |
| 154 | ,47299 | -1,13765 | 123,03 | Tinggi | 18,15 | Rendah |
| 155 | ,91120 | -,26644 | 138,80 | Tinggi | 42,54 | Rendah |
| 156 | ,93859 | -,61492 | 139,79 | Tinggi | 32,78 | Rendah |
| 157 | ,82904 | -,51038 | 135,85 | Tinggi | 35,71 | Rendah |
| 158 | -1,52633 | 1,05781 | 51,05 | Rendah | 79,62 | Tinggi |
| 159 | -1,60850 | 1,89417 | 48,09 | Rendah | 103,04 | Tinggi |
| 160 | ,30866 | -,68462 | 117,11 | Tinggi | 30,83 | Rendah |
| 161 | -1,60850 | 1,05781 | 48,09 | Rendah | 79,62 | Tinggi |
| 162 | ,44560 | -,02250 | 122,04 | Tinggi | 49,37 | Rendah |
| 163 | ,28128 | -,09219 | 116,13 | Tinggi | 47,42 | Rendah |
| 164 | 1,04814 | -1,20734 | 143,73 | Tinggi | 16,19 | Rendah |
| 165 | ,66471 | -,47553 | 129,93 | Tinggi | 36,69 | Rendah |

| | | | | | | |
|------------|----------|----------|--------|--------|--------|--------|
| 166 | ,93859 | -,96341 | 139,79 | Tinggi | 23,02 | Rendah |
| 167 | ,60993 | -,33613 | 127,96 | Tinggi | 40,59 | Rendah |
| 168 | ,47299 | -,12704 | 123,03 | Tinggi | 46,44 | Rendah |
| 169 | ,14434 | -,19674 | 111,20 | Tinggi | 44,49 | Rendah |
| 170 | ,30866 | -1,48613 | 117,11 | Tinggi | 8,39 | Rendah |
| 171 | ,80165 | -1,24219 | 134,86 | Tinggi | 15,22 | Rendah |
| 172 | ,69210 | -,61492 | 130,92 | Tinggi | 32,78 | Rendah |
| 173 | ,50038 | -,40583 | 124,01 | Tinggi | 38,64 | Rendah |
| 174 | ,80165 | -,26644 | 134,86 | Tinggi | 42,54 | Rendah |
| 175 | ,41822 | -1,38159 | 121,06 | Tinggi | 11,32 | Rendah |
| 176 | -1,44417 | ,91841 | 54,01 | Rendah | 75,72 | Tinggi |
| 177 | -1,55372 | 1,75477 | 50,07 | Rendah | 99,13 | Tinggi |
| 178 | -1,74544 | ,56993 | 43,16 | Rendah | 65,96 | Tinggi |
| 179 | 1,04814 | -,64977 | 143,73 | Tinggi | 31,81 | Rendah |
| 180 | -1,58111 | 1,71993 | 49,08 | Rendah | 98,16 | Tinggi |
| 181 | -1,27984 | 1,61538 | 59,93 | Rendah | 95,23 | Tinggi |
| 182 | -1,82760 | 1,89417 | 40,21 | Rendah | 103,04 | Tinggi |
| 183 | ,82904 | -,44068 | 135,85 | Tinggi | 37,66 | Rendah |
| 184 | ,96598 | -1,48613 | 140,78 | Tinggi | 8,39 | Rendah |
| 185 | -1,74544 | ,60478 | 43,16 | Rendah | 66,93 | Tinggi |
| 186 | -1,66327 | ,77902 | 46,12 | Rendah | 71,81 | Tinggi |
| 187 | ,60993 | -1,24219 | 127,96 | Tinggi | 15,22 | Rendah |
| 188 | 1,04814 | -,51038 | 143,73 | Tinggi | 35,71 | Rendah |
| 189 | ,91120 | -,26644 | 138,80 | Tinggi | 42,54 | Rendah |
| 190 | ,99337 | -1,13765 | 141,76 | Tinggi | 18,15 | Rendah |
| 191 | -1,47156 | ,46538 | 53,02 | Rendah | 63,03 | Tinggi |
| 192 | -1,60850 | ,98811 | 48,09 | Rendah | 77,67 | Tinggi |
| 193 | -1,30723 | 1,71993 | 58,94 | Rendah | 98,16 | Tinggi |

| | | | | | | |
|------------|----------|----------|--------|--------|-------|--------|
| 194 | -1,49895 | 1,05781 | 52,04 | Rendah | 79,62 | Tinggi |
| 195 | -1,27984 | 1,65023 | 59,93 | Rendah | 96,21 | Tinggi |
| 196 | ,77426 | -,23159 | 133,87 | Tinggi | 43,52 | Rendah |
| 197 | ,71948 | -,05735 | 131,90 | Tinggi | 48,39 | Rendah |
| 198 | -1,33462 | 1,05781 | 57,95 | Rendah | 79,62 | Tinggi |
| 199 | ,60993 | -,02250 | 127,96 | Tinggi | 49,37 | Rendah |
| 200 | -1,41678 | ,91841 | 55,00 | Rendah | 75,72 | Tinggi |
| 201 | ,63732 | -,19674 | 128,94 | Tinggi | 44,49 | Rendah |
| 202 | ,11695 | -,92856 | 110,21 | Tinggi | 24,00 | Rendah |
| 203 | ,93859 | -,40583 | 139,79 | Tinggi | 38,64 | Rendah |
| 204 | ,80165 | -,68462 | 134,86 | Tinggi | 30,83 | Rendah |
| 205 | ,82904 | -,58007 | 135,85 | Tinggi | 33,76 | Rendah |
| 206 | ,93859 | -1,31189 | 139,79 | Tinggi | 13,27 | Rendah |
| 207 | ,80165 | -,16189 | 134,86 | Tinggi | 45,47 | Rendah |
| 208 | ,66471 | -,47553 | 129,93 | Tinggi | 36,69 | Rendah |
| 209 | ,88381 | -,71947 | 137,82 | Tinggi | 29,85 | Rendah |
| 210 | ,50038 | -,09219 | 124,01 | Tinggi | 47,42 | Rendah |
| 211 | ,66471 | -,02250 | 129,93 | Tinggi | 49,37 | Rendah |
| 212 | ,08956 | -1,20734 | 109,22 | Tinggi | 16,19 | Rendah |
| 213 | ,33605 | -,89371 | 118,10 | Tinggi | 24,98 | Rendah |
| 214 | ,80165 | -,51038 | 134,86 | Tinggi | 35,71 | Rendah |
| 215 | ,80165 | -,61492 | 134,86 | Tinggi | 32,78 | Rendah |
| 216 | ,50038 | -,05735 | 124,01 | Tinggi | 48,39 | Rendah |
| 217 | ,80165 | -,23159 | 134,86 | Tinggi | 43,52 | Rendah |
| 218 | ,41822 | -1,10280 | 121,06 | Tinggi | 19,12 | Rendah |
| 219 | -1,44417 | 1,02296 | 54,01 | Rendah | 78,64 | Tinggi |
| 220 | -1,55372 | 1,75477 | 50,07 | Rendah | 99,13 | Tinggi |
| 221 | ,39083 | -,75431 | 120,07 | Tinggi | 28,88 | Rendah |

| | | | | | | |
|------------|----------|----------|--------|--------|--------|--------|
| 222 | 1,04814 | -1,06795 | 143,73 | Tinggi | 20,10 | Rendah |
| 223 | -1,47156 | 1,68508 | 53,02 | Rendah | 97,18 | Tinggi |
| 224 | -1,30723 | 1,40629 | 58,94 | Rendah | 89,38 | Tinggi |
| 225 | 1,04814 | -1,17250 | 143,73 | Tinggi | 17,17 | Rendah |
| 226 | ,99337 | -,26644 | 141,76 | Tinggi | 42,54 | Rendah |
| 227 | ,36344 | -,47553 | 119,08 | Tinggi | 36,69 | Rendah |
| 228 | 1,02075 | -,26644 | 142,75 | Tinggi | 42,54 | Rendah |
| 229 | ,33605 | -,51038 | 118,10 | Tinggi | 35,71 | Rendah |
| 230 | -1,74544 | 1,71993 | 43,16 | Rendah | 98,16 | Tinggi |
| 231 | -1,82760 | ,56993 | 40,21 | Rendah | 65,96 | Tinggi |
| 232 | -1,66327 | ,63962 | 46,12 | Rendah | 67,91 | Tinggi |
| 233 | -1,47156 | 1,71993 | 53,02 | Rendah | 98,16 | Tinggi |
| 234 | -1,30723 | 1,89417 | 58,94 | Rendah | 103,04 | Tinggi |
| 235 | 1,04814 | -,37098 | 143,73 | Tinggi | 39,61 | Rendah |
| 236 | ,50038 | -,16189 | 124,01 | Tinggi | 45,47 | Rendah |
| 237 | ,08956 | -,40583 | 109,22 | Tinggi | 38,64 | Rendah |

Descriptive Statistics

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|--------------------------|-----|---------|---------|--------|----------------|
| Dukungan_Sosial_Keluarga | 237 | 40 | 145 | 106,73 | 36,512 |
| Stres_Kerja | 237 | 8 | 105 | 50,65 | 28,696 |
| Valid N (listwise) | 237 | | | | |